

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.ДВ.04.02 Социальное развитие персонала**

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Профиль – Стратегическое управление персоналом

КРАСНОЯРСК



1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Университета, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» участвует в формировании компетенции:

ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации.

Программа контрольно-оценочных мероприятий – очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 семестр					
1	1-2	Текущий контроль	Тема 1 Предприятия как сложные социальные системы	ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно)

					Собеседование (устно)
2	3-6	Текущий контроль	Тема 2 Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Собеседование (устно)
3	7-10	Текущий контроль	Тема 3 Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ	ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно), в том числе в рамках ПП Собеседование (устно)
4	11-14	Текущий контроль	Тема 4 Методическое обеспечение процесса управления социальным развитием персонала	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно), в том числе в рамках ПП Собеседование (устно)
5	15-17	Текущий контроль	Тема 5 Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала	ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Собеседование (устно)
6	18	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1,2	ПК-2.2.1	Собеседование (устно) Перечень вопросов и задач к зачёту (устно/письменно); тестирование по дисциплине (компьютерные технологии)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения на зачете используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено». Для оценивания результатов обучения на защите курсовой работы и на экзамене используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы докладов/сообщений (МУ по самостоятельной работе студентов), Типовые контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
2	Задания реконструктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
3	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам
4	Конспект лекции	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
5	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
6	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам
7	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета в конце 4 семестра для очно-заочной формы обучения представлена ниже

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания при собеседовании

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий. Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Критерии и шкала оценивания разноуровневых заданий (заданий репродуктивного и реконструктивного уровней)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободно владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»		Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»		Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Критерии и шкала оценивания конспекта лекций

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»		Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»		Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения

		основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования

№	Наименование темы	Типовые вопросы
1.	Тема 1 Предприятия как сложные социальные системы	1. В чем заключаются объект, предмет и цель дисциплины «Управление социальным развитием персонала»? 2. Каковы отличия понятий социальная сфера, социальная среда, социальная инфраструктура, социальные группы? 3. Что вкладывается в выражение «Предприятия как сложные социальные системы»? 4. Каковы показатели социального развития государства, организации, персонала? 5. Перечислите и опишите социальные модели организаций. 6. Внешняя и внутренняя среда организаций. В чем их взаимодействие?
2.	Тема 2 Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом	1. Что включают в себя социологические исследования персонала. Какие формы и методы? 2. Каково значение использования социологии в управлении персоналом? 3. Что означает понятие «Социальные группы» и какова их характеристика? 4. Опишите социальную структуру персонала. Как она отличается в зависимости от отраслевой принадлежности организации? 5. Коллектив, группа, индивидуум. Каковы их интересы и взаимодействие в производственной деятельности? 6. Каковы процесс создания и стадии развития коллектива? Приведите примеры.
3.	Тема 3 Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ.	1. В чем особенности современной кадровой политика государства? 2. Кадровая политика государства и организации. Каково их взаимодействие? 3. Обозначьте стратегию и принципы управление персоналом. 4. Опишите процессы формирования и развития корпоративной культуры в ОАО «РЖД». 5. Этические нормы и кодекс деловой этики в современной России. Опишите на примере конкретной организации. 6. Кадровая политика ОАО «РЖД». Принципы и приоритеты.
4.	Тема 4 Методическое обеспечение процесса управления социальным развитием персонала	1. В чем заключается социальная защита персонала? Виды и формы социальной защиты? 2. Каковы показатели социально-экономического развития персонала? 3. Опишите инструменты и механизмы управления социальным развитием персонала. 4. Что такое план социального развития персонала, социальное планирование? Каковы этапы разработки? 5. Что такое социальный паспорт организации? Какое его назначение?
5.	Тема 5 Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала	1. Дайте определение понятию «социальное управление». 2. Каково влияние социального развития персонала на экономические показатели деятельности организации. 3. Перечислите и опишите критерии эффективности социального управления

№	Наименование темы	Типовые вопросы
		4 В чем заключается взаимосвязь стратегического управления персоналом со стратегическим управлением организацией и управлением персоналом 5 Как оценивается эффективность социального развития? 6 Как оценивается экономическая и социальная эффективность труда? 7 Каковы критерии оценки социального развития персонала?

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

1. Практическое задание: Кейс

«Социальная среда»

Проанализируйте данные о кадровом составе и выявите факторы, влияющие на направления и формы социальной поддержки в данной организации. Разработайте предложения для формирования социальной среды на основе изучения социальных параметров организации.

Описание ситуации

ООО «Вкусняшки» – торгово-производственное предприятие, специализируется на выпуске мясных деликатесов и полуфабрикатов.

Дополнительная информация: основные производственные площади расположены на окраине крупного города. Численность персонала – 112 человек. Персонал предприятия в основном женщины в возрасте от 45 лет. Работа круглосуточная сменная (по 12 час. смена) и 2 выходных дня после смены.

2. Практическое задание: Кейс

«Социальный пакет для сотрудников транспортной компании».

Изучите ситуацию и сформулируйте принципы формирования социального пакета в транспортной компании, приведите примеры их реализации, составьте таблицу видов услуг в социальном пакете для различных категорий работников.

Описание ситуации

Предлагаемый социальный пакет для сотрудников транспортной компании в целом может содержать следующие социальные услуги:

1. Страхование работников из собственного фонда на предприятии, либо путем заключения договора со страховой компанией. Программа страхования может включать страхование от несчастных случаев; компенсацию по временной нетрудоспособности; добровольное медицинское страхование (ДМС); негосударственное пенсионное обеспечение.

2. Программы медицинского обслуживания на базе собственных учреждений; путем заключения договоров ДМС со страховой компанией или с медицинскими учреждениями.

3. Негосударственное пенсионное обеспечение: организация пенсионного фонда на самом предприятии; заключение договора с негосударственным пенсионным фондом; заключение договора пенсионного страхования работников со страховой компанией.

4. Содержание детей в детских дошкольных учреждениях.

5. Путевки в детский оздоровительный лагерь, в санаторий;

6. Жилищные программы: строительство предприятием собственного жилья; возможность получения беспроцентного целевого займа от предприятия на приобретение жилья; возможность получения кредитов в банке под поручительство предприятия на приобретение жилья.

7. Обеспечение служебным транспортом или оплата проезда до места работы городским транспортом.

8. Скидки на приобретение товаров(услуг) предприятия и его партнеров.

9. Оплата обучения, стипендиальные программы.

10. Организация питания на предприятии, предоставление скидок на питание или полная оплата расходов на питание.

3. Практическое задание: реферат/доклад. Подготовить реферат/доклад на определенную тему

Темы для рефератов/докладов

1. Бенчмаркинг в сфере социальной политики.
2. Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры.
3. Благотворительность в современной России (на примере НКО по выбору студента).
4. Глобальный договор ООН: содержание, принципы, опыт присоединения российских предприятий.
5. Гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды бизнеса.
6. Деловая репутация как результат КСО организации. Проявление деловой репутации в гудвилле.
7. Здравоохранение как объект КСО.
8. История социального участия бизнеса (страна – по выбору студента).
9. Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства.
10. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества компании.
11. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании. Роль КСО в процессе привлечения финансовых ресурсов.
12. Корпоративное волонтерство в России и за рубежом.
13. Корпоративные конфликты: общая характеристика. Создание, полномочия и порядок работы комитета по урегулированию корпоративных конфликтов.
14. Международные стандарты в области корпоративной социальной политики.
15. Нормативное регулирование социальной ответственности бизнеса в России.
16. Обзор российского рынка консалтинговых и аудиторских услуг в области корпоративной социальной ответственности.
17. Опыт эффективной реализации программ КСО на предприятии: передовые зарубежные практики (краткий аналитический обзор).
18. Поддержка развития науки и образования как направление КСО.
19. Подходы и принципы составления социального пакета как элемента внутренней КСО.
20. Рейтинги социальной ответственности компаний. Оценка корпоративной социальной активности.
21. Российские общественные организации, изучающие корпоративную социальную ответственность (Российский союз промышленников и предпринимателей, Ассоциация менеджеров России и др.).
22. Руководство GRI и его применение в России.
23. Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России.
24. Социальная ответственность как составляющая корпоративной культуры.

25. Социальная отчетность, социальные балансы и регуляторы.
26. Социальная политика на градообразующих предприятиях в моногородах.
27. Социальное инвестирование в корпорациях: сущность, возможности и факторы эффективности.
28. Социальные и политические интересы бизнеса в регионах России.
29. Социальные программы в стратегии развития внутренней КСО.
30. Этапы развития корпоративной социальной ответственности в XX веке.

3.3 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий репродуктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня

1. Практическое задание: ментальная карта. Разработайте ментальную карту по теме 2 «Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ».
2. Практическое задание: эссе. Напишите эссе на тему «Социальная политика в условиях цифровизации».
3. Практическое задание: напишите статью в рамках данной дисциплины, отражающую влияние дисциплины на вашу дальнейшую трудовую деятельность.

3.4 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины

Темы для изучения теоретического материала для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование задания	Количество часов для студентов
1	Предприятия как сложные социальные системы	2
2	Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом	2
3	Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ	2
4	Методическое обеспечение процесса управления социальным развитием персонала	2
5	Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала	2
	Итого	12

Работа выполняется письменно и включает изучение и выполнение краткого конспекта по литературе, рекомендованной в методических указаниях к лекционным занятиям по данной дисциплине, освоение основных понятий и умение сделать выводы (Представлено в МУ для самостоятельной работы студентов, МУ для подготовки к лекционным занятиям).

3.5 Типовые контрольные задания для разноуровневых задач (заданий) выполняемые в рамках практической подготовки

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Типовые контрольные задания для разноуровневых задач (заданий) выполняемые в рамках практической подготовки проводятся в форме заданий реконструктивного уровня по темам:

Тема 4. Методическое обеспечение процесса управления социальным развитием персонала

Тема 5. Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий по теме «План социального развития персонала. Социальный паспорт организации (предприятия)» выполняемые в рамках практической подготовки

(трудовая функция Н/01.7: Разработка системы стратегического управления персоналом; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий управления персоналом; разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала; формирование бюджета на персонал)

Задание: Проанализируйте блок 5 и 8 стратегии развития холдинга «РЖД» представленные и:

- определите основные социальные направления и опишите категории граждан (в том числе сотрудников) на которых они направлены;
- определите круг ответственных лиц за реализацию планируемых мероприятий;
- предложите рекомендации по снижению возможных рисков;
- опишите причинно-следственные связи между социальными мероприятиями и ожидаемым эффектом.

3.6 Типовые тестовые задания

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентированным ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

**Структура тестовых материалов по дисциплине
«Социальное развитие персонала»**

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	Тема 1 Предприятия как сложные социальные системы	Система социального управления	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Эволюция социального управления	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Особенности социального управления на уровне организации	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 2 Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом	Персонал как объект и субъект социального управления	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Содержание, цели, задачи, функции социального управления персоналом	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Инструменты социального управления персоналом	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	Тема 3 Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ	Государственное регулирование корпоративной социальной ответственности	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Социальные гарантии для работников разных сфер	Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Организация и реализация корпоративной социальной политики	Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 4 Методическое обеспечение процесса управления социальным развитием персонала	План социального развития персонала	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Социальный паспорт организации (предприятия).	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Уровень социального развития организации	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 5 Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала	Эффективность социального управления	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Отчеты КСО	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Инструменты оценки КСО	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Итого		$\sum 360$ 180 – ОТЗ 180 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

ИТОГОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО И ЗАКРЫТОГО ТИПОВ И КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ОЦЕНИВАНИЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
1.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Социально-трудовая сфера это: а) составная часть производительности труда б) составная часть социальной рыночной экономики в) улучшение финансовых показателей организации	б	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
2.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Одним из факторов внутренней социальной среды организации является: а) социальная инфраструктура организации б) организационная структура	а	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
	в) конкуренты		
3.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Выделяют следующие виды объектов социального управления: а) производственные б) структурные в) функциональные г) все ответы верны	г	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
4.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Социальная _____ это упорядоченное целое, представляющее собой совокупность отдельных социальных элементов – индивидов, групп, организаций, институтов	система	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
5.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Назовите задачи социального управления: а) кадровое планирование, анализ и оптимизация организационной структуры, повышения качества персонала б) развитие социального партнерства и создание атмосферы доверия на фирме в) улучшение условий труда и развитие системы стимулирования и трудовой мотивации г) все ответы верны	г	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
6.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Организацию как социальный объект характеризуют: а) социально-психологический климат и уровень конфликта б) отношение к труду и удовлетворенность трудом в) уровень сплоченности коллектива г) все ответы верны	г	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
7.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Социальная политика организации, будучи частью политики управления персоналом, выполняет следующие функции: а) улучшение отношений между работодателями и наемными работниками б) сокращение конфликтов в) привлечение новых сотрудников г) все ответы верны	г	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
8.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Критерий правовых норм (правил поведения) это: а) добровольность выполнения правил поведения в) соблюдение единых для всех норм деловой этики г) наличие правовых норм и правил в законодательстве д) разумность и справедливость правил поведения	г	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
9.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни это: а) социальный эффект б) ответственность в) экономический	а	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
10.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Назовите проблему, которая приводит современные российские компании к непоследовательным действиям в области инвестиций и снижению эффективности их социальных программ: а) отсутствие прозрачной структуры и стратегии социальных инвестиций	г	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор								
	б) ориентация компаний, в первую очередь, на краткосрочные программы в) отсутствие запроса на формирование корпоративной стратегии социальных инвестиций со стороны государства и общества г) все ответы верны										
11.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Сотрудничество это: а) Основные процессы взаимодействий в трудовых организациях, поскольку составляют социальную основу успешного функционирования и развития организации б) когда в организацию приходят новые сотрудники в) изменение положений сотрудников и подразделений в структуре организации в системе рабочих мест, ролей и статусов	а	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2								
12.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Концепция социально ответственного бизнеса объединяет: а) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту б) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах в) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом г) теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма	б	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2								
13.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Социальное _____ целенаправленное упорядоченное воздействие чего-либо (субъект) на что-либо (объект)	управление	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2								
14.	<table><tr><td colspan="2"><i>Прочитайте текст и установите соответствие</i></td></tr><tr><td>А) человеческий фактор</td><td>1. это социальная система или ее часть, на которую направлены все виды управленческого воздействия с целью ее совершенствования, повышения качества функций и задач, которая воспринимает управленческие воздействия и обеспечивает в итоге их реализацию.</td></tr><tr><td>Б) экономический фактор</td><td>2. связан с возможностями реализации той или иной концепции социальной политики, требующей определенных материальных затрат. Они зависят от успешности деятельности организации как экономического субъекта</td></tr><tr><td>В) социальный фактор</td><td>3. движущая сила развития общества, явление или процесс, обуславливающий те или иные социальные изменения</td></tr></table>	<i>Прочитайте текст и установите соответствие</i>		А) человеческий фактор	1. это социальная система или ее часть, на которую направлены все виды управленческого воздействия с целью ее совершенствования, повышения качества функций и задач, которая воспринимает управленческие воздействия и обеспечивает в итоге их реализацию.	Б) экономический фактор	2. связан с возможностями реализации той или иной концепции социальной политики, требующей определенных материальных затрат. Они зависят от успешности деятельности организации как экономического субъекта	В) социальный фактор	3. движущая сила развития общества, явление или процесс, обуславливающий те или иные социальные изменения	А-2, Б-1, В-3	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
<i>Прочитайте текст и установите соответствие</i>											
А) человеческий фактор	1. это социальная система или ее часть, на которую направлены все виды управленческого воздействия с целью ее совершенствования, повышения качества функций и задач, которая воспринимает управленческие воздействия и обеспечивает в итоге их реализацию.										
Б) экономический фактор	2. связан с возможностями реализации той или иной концепции социальной политики, требующей определенных материальных затрат. Они зависят от успешности деятельности организации как экономического субъекта										
В) социальный фактор	3. движущая сила развития общества, явление или процесс, обуславливающий те или иные социальные изменения										

Номер задания	Содержание вопроса		Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
15.	<i>Прочитайте текст и установите соответствие</i>		А-2, Б-1, В-4; Г-3	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
	А) сотрудничество	1. возникает на почве противоположных интересов или, как следствие, – стремление удовлетворить одинаковые интересы при помощи средств, на которые претендуют другие.		
	Б) соперничество	2. основные процессы взаимодействий в трудовых организациях, поскольку составляют социальную основу успешного функционирования и развития организации.		
	В) конфликт	3. когда в организацию приходят новые сотрудники		
	Г) приспособление	4. взаимодействие или обмен действиями между индивидами или группами, преследующими достижение сходных или одинаковых целей путем устранения, подчинения или уничтожения соперников		
16.	<i>Прочитайте текст и установите соответствие</i>		1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
	1 функция управления	А) направление управленческой деятельности, состоящее в оказании управляющего воздействия на объект управления		
	2 система управления	Б) система, в которой реализуются функции управления; включает подсистему линейного руководства, функциональные, целевые и обеспечивающие подсистемы		
	3 классификация функций управления	В) группировка функций по различным признакам		
	4 декомпозиция функций управления	Г) расчленение функций на составляющие их управленческие процедуры, а процедуры — на операции		
17.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Социальную защиту работников организации составляют _____ по социальному страхованию и соблюдению других социальных гарантий, установленных действующим законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и иными правовыми актами		мероприятия	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
18.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____управления социальными процессами – последовательность мер воздействия на социальные процессы в организации, имеющих долгосрочный характер		Стратегия	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2

Инструкция по выполнению тестовых заданий. Критерии оценивания

Оценка выполнения заданий осуществляется системой тестирования в автоматизированном режиме, с применением экспертной оценки (в случае заданий открытого типа).

Оценивание осуществляется с учетом критериев оценивания по каждому типу заданий, приведенных ниже.

Тип задания	Инструкция по выполнению	Критерии оценивания
Задания закрытого типа с выбором одного верного варианта ответа из предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	Считается верным, если правильно определен вариант ответа, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	Считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установления соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	Считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания открытого типа на дополнение	Прочитайте текст и запишите ответ	Считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию (допускается переоценка экспертом в случае наличия в ответе орфографических и грамматических ошибок, опечаток), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

3.7 Перечень теоретических вопросов к зачету

Раздел 1. Социальное развитие организации

1. Сформулируйте главную цель социальной политики государства.
2. Назовите основные части социальной политики государства.
3. Назовите виды социальной власти и охарактеризуйте их участие в социальной политике.
4. Назовите и охарактеризуйте модели государственной социальной политики.
5. Охарактеризуйте зарубежный опыт социального управления.
6. Охарактеризуйте отечественный исторический опыт социального управления.
7. Какие главные выводы для современности можно сделать из исторического опыта социального управления?
8. Каковы современные тенденции государственной социальной политики в Российской Федерации?
9. Какова сущность социальной политики организации?
10. Сформулируйте главную цель социальной политики организации.
11. Назовите основные части социальной политики государства.
12. Что понимается под корпоративной социальной политикой (КСП)?
13. Какова связь социальной политики государства и социальной защиты населения?
14. Какова роль корпоративной социальной ответственности бизнеса в России и мире?

Раздел 2. Социальное развитие персонала

15. Как Вы понимаете процесс управления социальным развитием персонала в организации?
16. Социальное развитие персонала – это ...
17. Опишите цели оценки результатов деятельности.
18. Опишите составляющие социального развития персонала: цели, задачи, инструменты.
19. Назовите эффективные инструменты социальной защиты персонала.

20. Опишите метод социальной паспортизации.
21. Перечислите и опишите основные критерии оценки социального развития персонала в организации.
22. Опишите основные составляющие плана социального развития организации?
23. Перечислите внутренние документы организации, содержание которых затрагивает реализацию социальной политики и процесса управления социальным развитием персонала.
24. Какие этапы выделяются в построении системы социального развития организации?
25. Перечислите и охарактеризуйте основные направления развития социальной политики ОАО «РЖД»?
26. Каковы особенности Молодёжной политики ОАО «РЖД»? Какие документы Компании с ней связаны?
27. Социальные отчеты Холдинга: раскройте их назначение и содержание?
28. Опишите Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020-2022 годы с позиций работодателя и работника.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Тест	Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются рандомно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очно-заочной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля, так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.
Шкала и критерии оценивания компетенций в результате	

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения	
	изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля	
	Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
	Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
	Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не за- чтено»
	Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответ- ствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет в форме тестирования либо собеседования. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной ин- формационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возмож- ность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.	