

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»
(КрИЖТИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ и.о. ректора
от «07» июня 2021 г. № 80

Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 8

Часов по учебному плану (УП) – 288

В том числе в форме практической
подготовки (ПП) – 4 (очная)

Формы промежуточной аттестации в семестрах

очная форма обучения: зачет 2, экзамен 3, курсовая работа 3

Очная форма обучения	Распределение часов дисциплины по семестрам			
	Семестр	2	3	Итого
Число недель в семестре		17	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП	Часов по УП	
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т.ч. в форме ПП*	51/4	68/4	119/4	
– лекции	17	34	51	
– практические (семинарские)	34/4	34/4	68/4	
Самостоятельная работа	57	76	133	
Экзамен	-	36	36	
Итого	108	180	288	

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:
канд. пед. наук, доцент, доцент

Н.А. Анисимова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «08» апреля 2021 г. № 9.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели дисциплины	
1	формирование компетенции социального управления персоналом организаций, основанного на корпоративных принципах
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знания основ социального управления персоналом на корпоративных принципах;
2	сформировать (на промежуточном уровне) у обучающихся умения анализа социальной ответственности персонала;
3	овладеть навыками разработки положения деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности.
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологии профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	–
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.ДВ.04.02 Социальная политика организации
2	Б1.В.ДВ.11.01 Анализ трудовых показателей
3	Б1.В.ДВ.11.02 Анализ использования трудовых ресурсов
4	Б1.В.ДВ.15.01 Управление социальным развитием персонала
5	Б1.В.ДВ.15.02 Развитие человеческого потенциала в организации
6	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
7	Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации
8	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
9	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
10	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1.5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной	ПК-1.5.1 Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	Знать: основные положения теории и принципы корпоративизма; основы теории корпоративного права; общую классификацию социальной ответственности как единой, состоящей из сторон: личной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности руководства и персонала Уметь: разрабатывать положения деловой этики; систематизировать, анализировать и обобщать результаты изучения состояния социальной ответственности персонала корпорации; разрабатывать

социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенного анализа Владеть: навыками постановки профессиональных задач по корпоративному управлению персоналом; навыками разработки положения деловой этики; навыками разработки положений личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности
--	---

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления						
1.1	Теоретические основы корпоративного управления. Основы теории корпоративного права.	2	9	18	-	29	ПК-1.5.1
2.0	Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений						
2.1	Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений.	2	8	16	-	28	ПК-1.5.1
3.0	Раздел 3. Методы оценки личностных качеств и характеристик персонала организации						
3.1	Методы оценки личностных качеств и характеристик. Анализ социальной ответственности руководства и персонала.	3	16	16/2	-	36	ПК-1.5.1
4.0	Раздел 4. Анализ социальной ответственности руководства и персонала						
4.1	Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности.	3	18	18/2	-	40	ПК-1.5.1
	Выполнение курсовой работы						ПК-1.5.1
	Итого	3	51	68/4		133	ПК-1.5.1
	Форма промежуточной аттестации – зачет	3					ПК-1.5.1
	Форма промежуточной аттестации – экзамен	3			36		ПК-1.5.1

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Завьялова Е.Б.	Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов [Электронный ресурс].– https://urait.ru/viewer/korporativnaya-socialnaya-otvetstvennost-489994#page/2	Москва: Издательство «Юрайт», 2022	100%-онлайн

6.1.1.2	Томилина Е. П. Глотова И. И. Доронин [Б. А. и др.]	Корпоративное управление : учебное пособие [Электронный ресурс].– https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=700770	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2022.	100%-онлайн
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Фомичев А. Н.	Корпоративное управление : учебник для бакалавров. [Электронный ресурс].– https://znanium.ru/read?id=431609	Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023	100%-онлайн
6.1.2.2	Маслова В. М.	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов. Электронный ресурс].– https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-535563	Москва : Издательство Юрайт, 2024	100%-онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Анисимова Н.А.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Библиотека КриЖТИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: http://znanium.ru . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.irkups.ru/ . – Текст : электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: https://company.rzd.ru/ . – Текст : электронный.			
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.krww.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы				
6.3.1 Базовое программное обеспечение				
6.3.1.1	MicrosoftWindowsVistaBusinessRussian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			
6.3.2 Специализированное программное обеспечение				
6.3.2.1	Не предусмотрено			

6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрено

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Л, Т, Н КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2 И
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы А-224, А-409, А-414, Л-203, Л-204, Л-214, Л-404, Л-410, Н-204, Н-207, Т-46, Т-5..

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запомнились. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной</p>

	<p>связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p>
Курсовая работа	<p>Студент самостоятельно выбирает из списка предложенных тем одну. Занимается изучением научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала; формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной задачи; проведение практических исследований по заданной теме. Преподаватель оценивает полноту и значимость выполненной работы в баллах от 2х до 5ти. Оценка может быть высокой и в случае выполнения работы по ранее не исследованной проблеме или с наличием научной новизны, заслуживающей публикации отдельных результатов курсовой работы.</p> <p>Курсовая работа (КР) должна быть выполнена обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению КР (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p>
Самостоятельная работа	<p>Обучение по дисциплине «Корпоративное управление персоналом» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося.</p> <p>На самостоятельную работу отводится 133 час по очной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению КР (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p>Обучающийся очной формы обучения выполняет:</p> <p>2 семестр ИДЗ № 1 «Разработка положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности». Задания размещены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p> <p>3 семестр Курсовая работа № 1. «Корпоративное управление персоналом». Задания размещены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом

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 КриЖТ ИрГУПС, 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 «Корпоративное управление персоналом» участвует в формировании компетенций:

ПК-1.5 Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала.

Программа контрольно-оценочных мероприятий – очная 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*)
2, 3 семестр					
			Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления		
1	1–6	Текущий контроль	1.1 Теоретические основы корпоративного управления. Основы теории корпоративного права.	ПК-1.5.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	7	Текущий	Раздел 1. Теоретические основы	ПК-1.5.1	Тестирование

		контроль	корпоративного управления		(компьютерные технологии)
			Раздел 2. Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений		
3	8–15	Текущий контроль	2.1 Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений.	ПК-1.5.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	16	Текущий контроль	Раздел 2. Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений	ПК-1.5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
5	17	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления. Раздел 2. Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений.	ПК-1.5.1	Собеседование (устно) Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии)
			Раздел 3. Методы оценки личностных качеств и характеристик персонала организации		
6	1–6	Текущий контроль	3.1 Методы оценки личностных качеств и характеристик. Анализ социальной ответственности руководства и персонала.	ПК-1.5.1	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания реконструктивного уровня (письменно)
7	7	Текущий контроль	Раздел 3. Методы оценки личностных качеств и характеристик персонала организации	ПК-1.5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
			Раздел 4. Анализ социальной ответственности руководства и персонала		
8	8–14	Текущий контроль	4.1 Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности.	ПК-1.5.1	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания творческого уровня (письменно)
9	15	Текущий контроль	Раздел 4. Анализ социальной ответственности руководства и персонала	ПК-1.5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
9	16	Курсовая работа	Разделы 1–4	ПК-1.5.1	Темы курсовых работ (письменно), устный опрос при защите (устно)
10	17	Промежуточная аттестация 10– экзамен – курсовая работа (КР)	4.1 Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности.	ПК-1.5.1	Курсовая работа (письменно) Собеседование (устно) Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

**ПП – практическая подготовка.

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 используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено» и 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	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 дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие 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; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект типовых разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	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	Фонд типовых тестовых заданий
4	Курсовой проект (работа)	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях	Перечень тем курсовых работ
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и	Типовые тестовые задания

		(или) опыта деятельности обучающихся	
6	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов к экзамену Типовые тестовые задания

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета / экзамена.

Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания		Уровень освоения компетенции
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы продемонстрировал недостаточный уровень знаний в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена.

Шкала оценивания уровня освоения компетенций

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
«неудовлетворительно»	не зачтено	Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ Не было попытки выполнить задание

Критерии и шкала оценивания зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
------------------	---------------------

«отлично»	зачтено	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	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
«неудовлетворительно»	не зачтено	Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ Не было попытки выполнить задание

Задания реконструктивного уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	зачтено	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	не зачтено	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Задания творческого уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	зачтено	Обучающийся демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
«хорошо»		Обучающийся демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.

«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
«неудовлетворительно»	не зачтено	Обучающийся демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Нет ответа. Не было попытки выполнить задания.

Курсовой проект (работа)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	зачтено	Содержание курсового проекта (работы) полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсового проекта (работы) логически и методически выдержана. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. Оформление курсового проекта (работы) и полученные результаты полностью отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсового проекта (работы) обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
«хорошо»		Содержание курсового проекта (работы) полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсового проекта (работы) логически и методически выдержана. Большинство выводов и предложений аргументировано. Оформление курсового проекта (работы) и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. Программа демонстрирует устойчивую работу на тестовых наборах исходных данных, подготовленных обучающимся, но обрабатывает не все исключительные ситуации. При защите курсового проекта (работы) обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
«удовлетворительно»		Содержание курсового проекта (работы) частично не соответствует заданию. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно. Есть нарушения в логике изложения материала. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсового проекта (работы). Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. Программа работает неустойчиво, не обрабатывает исключительные ситуации, тестовые наборы исходных данных не подготовлены. При защите курсового проекта (работы) обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя и /или не дал ответ более чем на 30% вопросов, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
«неудовлетворительно»	не зачтено	Содержание курсового проекта (работы) в целом не соответствует заданию. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсового проекта (работы). Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических

		указаниях. Программа не разработана и/или находится в нерабочем состоянии. При защите курсового проекта (работы) обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Курсовой проект (работа) не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсового проекта (работы)
--	--	---

Критерии и шкала оценивания тестов по разделам

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

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
по теме 1.1 «Теоретические основы корпоративного управления. Основы теории корпоративного права»

1. Понятие корпоративного управления
2. Отличие корпоративного управления от корпоративного менеджмента
3. Генезис корпоративного управления (в России и за рубежом)
4. Система корпоративного управления, принципы и факторы ее построения
5. Значение корпоративного управления для субъектов экономики различных организационно-экономических форм
6. Понятие, предмет и метод корпоративного права
7. Методы правового регулирования
8. Основные условия и причины возникновения корпоративного управления
9. Теоретические основы корпоративного управления
10. Теоретические источники корпоративного управления

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.1 «Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений»

1. Участники корпоративных отношений
2. Взаимодействие участников корпоративных отношений
3. Понятие социальной ответственности
4. Виды социальной ответственности
5. Понятие социальных ролей
6. Классификация социальной ответственности по социальным ролям.
7. Юридическая ответственность
8. Общая теория юридической ответственности

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 3.1 «Методы оценки личностных качеств и характеристик. Анализ социальной ответственности руководства и персонала»

1. Методы оценки личностных качеств персонала
2. Методы оценки характеристик персонала
3. Основные цели, типы и методы оценки персонала
4. Правила проведения мероприятий по оценке сотрудников
5. Составление итоговой характеристики
6. Традиционные методы оценки
7. Оценка личностных качеств кандидатов на основе резюме и интервью
8. Выявление способностей кандидатов с использованием кейсовых заданий и деловых игр
9. Психодиагностика как метод оценки персонала
10. Нетрадиционные методы оценки персонала

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 4.1 «Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности»

1. Социальная ответственность персонала
2. Систематизация изучения социальной ответственности персонала
3. Анализ изучения социальной ответственности персонала
4. Обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала
5. Деловая этика корпоративной социальной ответственности
6. Личностная социальная ответственность
7. Профессиональная социальная ответственность
8. Корпоративная социальная ответственность
9. Сущность положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности
10. В чем заключается суть разработки положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме 1.1 «Теоретические основы корпоративного управления.
Основы теории корпоративного права»

Задание: Определите, прав ли юриконсульт в предложенной ситуации и каково правовое значение указания видов деятельности в Едином государственном реестре юридических лиц?

Принятый на работу юриконсульт обратил внимание руководства ООО «Стройтехцентр» на следующие обстоятельства: – в уставе виды деятельности организации не указаны, что является нарушением закона; – в течение последнего года общество осуществляло деятельность по оптовой торговле продуктами питания, а в Едином государственном реестре юридических лиц указан лишь один вид деятельности организации: строительство зданий и сооружений; следовательно, все заключенные обществом договоры купли-продажи являются ничтожными.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме 1.2 «Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений»

Задание: Определите соответствие законодательству следующих условий корпоративного договора:

- а) участники настоящего соглашения обязуются голосовать на общих собраниях акционерного общества в соответствии с указаниями совета директоров общества;
- б) участники настоящего договора обязуются вносить вклады в имущество корпорации в соответствии с разделом «Вклады» и в сроки, им предусмотренные. При просрочке внесения

указанных вкладов участник обязан уплатить обществу неустойку в размере 0,1 % от просроченной суммы за каждый день просрочки;

в) настоящий корпоративный договор заключен участниками путем обмена письмами по электронной почте;

г) участники обязуются голосовать против выплаты дивидендов в течение первых двух лет с момента государственной регистрации общества.

3.3 Типовые контрольные задания творческого уровня

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

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

Образец типового варианта заданий творческого уровня
по теме «Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений», выполняемой в рамках практической подготовки
(*трудовая функция С/01.6 Организация и проведение оценки персонала*)

Задание 1: провести обзор литературных источников по теме «Методы оценки личностных качеств и характеристик. Анализ социальной ответственности руководства и персонала».

Задание 2: Проведите анализ структуры и содержания существующих стандартов в области социальной ответственности по следующим критериям: разработчик документа, история создания, определение КСО (при наличии), отрасли применения, специализация (сфера), основные темы, назначение, опыт применения российскими и зарубежными компаниями. Задание может выполняться в малых группах.

Образец типового варианта заданий творческого уровня
по теме «Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности», выполняемой в рамках практической подготовки
(*трудовая функция С/01.6 Организация и проведение оценки персонала*)

Задание 1. Известно, что не существует единого общемирового определения “корпоративной социальной ответственности”. Изучите различные определения корпоративной социальной ответственности (по материалам учебников и других дополнительных источников), сведите полученную информацию в таблицу. В качестве вывода после таблицы приведите то определение, которое вы считаете наиболее емким.

Задание 2. В силу исторических традиций ведущая роль в развитии корпоративной социальной ответственности должна принадлежать государству. В условиях российской действительности, так же, как и в других странах, должны быть объединены усилия бизнес-сообщества и государства.

Как вы считаете, почему так необходима государственная поддержка развития корпоративной социальной ответственности, а также сформулируйте, что, на ваш взгляд, должно стать основной задачей органов государственной власти в данном процессе?

Задание 3. Укажите три конкретных направления в реализации социально ответственного поведения современных компаний (так называемый триединый итог, или трехкатегориальная ответственность). Приведите примеры возможных мероприятий, которые проводят социально ответственные компании по каждому из направлений (на примере реальных предприятий).

3.4 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение семестра по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

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 закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

3.4.1 Типовые тестовые задания по разделам

Ниже приведены образцы типовых вариантов тестовых заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования

Раздел 1 «Теоретические основы корпоративного управления»

1. *Корпоративное социальное управление – это ...*

2. Принципом совершенствования организационных структур не является...
 - а) участие персонала в управлении;
 - б) разделение стратегических и операционных функций;
 - в) кратчайшие пути прохождения информации;
 - г) снижение самостоятельности принятия решений.

3. Основной путь совершенствования корпоративных систем управления – ...
 - а) стратегическое управление;
 - б) тактическое управление;
 - в) функциональное управление;
 - г) процессное управление.

4. Недостатком вертикальной организационной структуры являются...

- а) необходимость сбора полной информации с подчиненных центру элементов;
- б) неэффективное использование имеющихся элементов оборудования;
- в) экономия на масштабе;
- г) оптимальное использование ресурсов всей структуры.

5. Функция корпоративного управления, связанная с освоением и внедрением новейших достижений в области техники и технологии, методов организации и управления людьми, называется ...

- а) планирование;
- б) маркетинговая;
- в) организация;
- г) инновационная.

6. Как отмечал А. Курочкин «работа одного руководителя – специалиста на двух указанных взаимосвязанных вертикальных уровнях позволяет ...»

- а) сократить численность персонала;
- б) расширить самостоятельность филиала;
- в) понизить производительность труда;
- г) повысить компетентность высшего управленческого персонала.

7. Продолжите фразу «Эффективность управления - это соотношение его полезного результата (эффекта) и»

Выберите один или несколько ответов:

- a. объема всех затраченных ресурсов предприятия
- b. объема использованных на управление ресурсов
- c. объема всех использованных ресурсов организации
- d. объема затраченных на управление ресурсов

8. Оперативность, четкое определение характера взаимоотношений, непротиворечивость команд, а также сокращение расходов на содержание управленческого персонала характерны для ... управления.

- а) линейного;
- б) линейно-штабного;
- в) функционального;
- г) матричного.

9. К увеличению численности аппарата управления и расходов на его содержание ведет ... управление.

- а) линейно-штабное;
- б) функциональное;
- в) дивизиональное;
- г) матричное.

10. Разделение функций управления между отдельными подразделениями аппарата управления предусматривает ... управление.

- а) линейное;
- б) функциональное;
- в) дивизиональное;
- г) матричное.

11. Формулирование целей корпорации, разработка перспективных планов, приспособление деятельности корпорации к изменениям во внешней среде и т.п. характерны для руководителей ... уровня.

- а) технического;
- б) управленческого;
- в) институционального;
- г) нет верного ответа.

12. Выполнение повседневных операций и действий, необходимых для обеспечения эффективной бесперебойной работы в производстве или сфере услуг характерны для руководителей ... уровня.

- а) низового;
- б) среднего;
- в) высшего;
- г) нет верного ответа.

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования

Раздел 2. «Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений»

1. Укажите, в каком документе определяется продолжительность испытательного срока для принимаемого на работу сотрудника:

- a. в правилах внутреннего распорядка;
- b. в положении о персонале
- c. должностной инструкции работника;
- d. в трудовом договоре;
- e. в устной договоренности между работником и работодателем

2. Укажите, какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к качествам успешного менеджера

- a. уверенность в себе;
- b. опыт в бизнесе;
- c. отношение к деньгам как к мере успеха;
- d. готовность к компромиссу;
- e. настойчивость в решении задач.

3. Централизация стратегических общекорпоративных функций управления, которые сосредотачиваются в высших звеньях управляющей системы корпорации, характерна для ... управления.

- а) дивизионального;
- б) линейно-штабного;

- в) функционального;
- г) матричного.

4. Разработку планов предприятия по маркетингу, производству, финансам, труду, рассчитанных на срок от 2 до 3 лет, подразумевает ... планирование.

- а) оперативное;
- б) среднесрочное;
- в) стратегическое;
- г) нет верного ответа.

5. К основным факторам, определяющим трансформацию корпоративного управления, нельзя отнести ...

- а) ослабление процессов интернационализации и глобализации;
- б) быстрый технический прогресс;
- в) сокращение инновационных циклов;
- г) насыщение внутренних рынков индустриально развитых стран.

6. Делегирование полномочий вышестоящих руководителей руководителя более низшего звена обеспечивает ...

- а) возможность для руководителя заниматься стратегическими задачами;
- б) отсутствие какой-либо мотивации у подчиненных;
- в) более эффективное управление за счет принятия оперативных решений;
- г) профессиональный рост подчиненных.

7. Функция внутри системы управления предприятия, которое координирует систему исполнения преимущественно с помощью планов называется:

- а) управление;
- б) контроллинг;
- в) планирование;
- г) мотивация.

8. Основной функцией, выполняемой контроллингом, является:

- а) мотивация;
- б) планирование;
- в) координация;
- г) организация.

9. Под системой мониторинга процессов понимают:

- а) контроль, измерение результатов и качества производственных процессов;
- б) координацию управленческой системы для обеспечения целенаправленного руководства корпорацией;
- в) осуществление действий, направленных на коррекцию отклонений от первоначального плана;
- г) определение целей, которые должны быть достигнуты в обозначенный отрезок времени.

10. Социальная политика на предприятии позволяет:

а) упорядочить предоставление социальных льгот, создать гибкие рычаги управления персоналом

б) формировать отчетность, позволяющую вести финансовый и количественный учет денежных средств, а также предоставляемых льгот

в) все варианты ответа (А и Б)

11. Основными мотивами, движущими корпорацией при реорганизации являются...

а) потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов и повышение эффективности управленческой системы;

б) уменьшение избыточных внутрифирменных работ и повышение эффективности управленческой системы;

в) потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов;

г) повышение эффективности управленческой системы, потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов, уменьшение избыточных внутрифирменных работ.

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования

Раздел 3 «Методы оценки личностных качеств и характеристик персонала организации»

1. Корпоративная социальная политика это:

а) качество трудовой жизни – совокупность свойств, характеризующих условия производственной жизни и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей (интеллектуальных, моральных, организаторских, физических и др.).

б) система управленческих воздействий, направленных на обеспечение эффективного взаимодействия предприятия, общества и государства, создание системы социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации социальных программ и мероприятий, формирование норм корпоративной культуры

в) средства пенсионных накоплений в негосударственном пенсионном фонде – система, обеспечивающая получение дополнительной пенсии за счет совместного накопления средств в негосударственном пенсионном фонде от отчислений работника и работодателя

2. Основными принципами социальной политики являются:

а) социальная справедливость (справедливое вознаграждение, по ясным схемам, пропорционально вкладу и на основе оценки)

б) прозрачность и открытость (возможность обратиться к непосредственному руководителю, наличие обратной связи)

в) все варианты ответа (А и Б)

3. Социальное партнерство - это:

а) социальные гарантии, установленные коллективным договором – льготы и гарантии, закрепленные в коллективном договоре

б) порядок принятия работодателем локальных нормативных актов – учет мнения работников при издании приказов и локальных нормативных актов

в) система взаимоотношений между работниками и работодателями

4. Основными принципами социального партнерства являются:

а) равноправие, уважение и учет интересов сторон

б) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами

в) все варианты ответа (А и Б)

5. Коллективный договор - это:

- а) требования работников, предъявляемые работодателю при забастовке.
- б) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации.
- в) договор, применяемый для оплаты труда бригады или цеха предприятия.

6. Формами участия работников в управлении организацией являются:

- а) участие в разработке и принятии коллективных договоров
- б) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников
- в) все варианты ответа (А и Б)

7. Коллективный договор распространяется на:

- а) только на работников организации, являющихся членами профсоюза, который был инициатором заключения коллективного договора
- б) только на работников организации, являющихся членами любых профсоюзов
- в) на всех работников организации

8. Качество трудовой жизни - это:

- а) способность работника исполнять свои трудовые функции без травм и болезней
- б) совокупность свойств, характеризующих условия производственной жизни и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и его способностей
- в) наличие в организации системы корпоративных льгот и гарантий

9. Внедрение программреорганизации условий труда:

- а) способствует повышению качества трудовой жизни
- б) не влияет на качество трудовой жизни
- в) ухудшает качество трудовой жизни

10. Негосударственное пенсионное обеспечение - это

- а) единовременная выплата при уходе на пенсию – вознаграждение, выплачиваемое работодателем при уходе на пенсию впервые
- б) дополнительный вид пенсионного обеспечения, которое осуществляется путем заключения договора с негосударственным пенсионным фондом
- в) компенсация – выплаты со стороны работодателя за работу во вредных условиях труда по списку профессий, утверждаемому государством

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования

Раздел 4 «Анализ социальной ответственности руководства и персонала»

1. Предоставление льгот и социальных гарантий бывшим работникам, ушедшим на пенсию из организации, определяется

- а) законодательством РФ
- б) отраслевым Соглашением и Коллективным договором организации
- в) негосударственным пенсионным фондом

2. Расходы на социальную поддержку персонала необходимо рассматривать:

- а) как социальные инвестиции
- б) как форму реализации корпоративной социальной ответственности
- в) все варианты ответа (А и Б)

3. Система социальной поддержки персонала представляет собой:

- а) нормы отдельных положений Трудового Кодекса

- б) возможности, предоставляемые профсоюзами своим членам
- в) комплекс гарантий, льгот, возможностей и компенсаций, которые компания обеспечивает работникам помимо заработной платы

4. Управление лояльностью работников достигается через:

- а) корпоративные стандарты – это принципы и правила, регулирующие деятельность компании и разработку корпоративных регламентов и стандартов
- б) обеспечение вовлеченности персонала в реализацию ключевых принципов и ценностей компании
- в) все варианты ответа (А и Б)

5. Совершенствование корпоративной культуры следует проводить через:

- а) развитие корпоративной культуры и этики с учетом отечественного и мирового опыта ведения бизнеса
- б) реализация прогрессивных, удовлетворяющих решение корпоративных задач, стилей менеджмента, ориентированных на вовлеченность и заинтересованность персонала
- в) все варианты ответа (А и Б)

6. Стороной при заключении коллективного договора может быть:

- а) первичная профсоюзная организация
- б) представительный орган, избранный на конференции (общем собрании) работников
- в) все варианты ответа (А и Б)

7. Социальная политика на предприятии позволяет:

- а) упорядочить предоставление социальных льгот, создать гибкие рычаги управления персоналом
- б) формировать отчетность, позволяющую вести финансовый и количественный учет денежных средств, а также предоставляемых льгот
- в) все варианты ответа (А и Б)

8. Социальная политика компании должна приводить работников к пониманию:

- а) того, что уровень предоставляемых социальных льгот и гарантий (сверх установленного законом) зависит от производительности и качества их труда
- б) необходимости соблюдения производственной и технологической дисциплины, а также норм охраны труда
- в) все варианты ответа (А и Б)

9. Социальная политика компании должна приводить работников к пониманию:

- а) того, что уровень предоставляемых социальных льгот и гарантий (сверх установленного законом) зависит от производительности и качества их труда
- б) необходимости соблюдения производственной и технологической дисциплины, а также норм охраны труда
- в) все варианты ответа (А и Б)

10. Поддержание стабильного социально-психологического климата в коллективе предполагает:

- а) формирование социального пакета, позволяющего привлекать и удерживать работников, играющих ключевые роли в достижении стратегических целей компании
- б) создание у персонала уважения к ценностям и идеалам компании, чувства приверженности им
- в) создание единой учетной системы, отражающей фактическое предоставление льгот и компенсаций

3.4.2 Типовые тестовые задания по дисциплине

Тестирование по дисциплине проводится в рамках промежуточного контроля по дисциплине. Тест по дисциплине формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Структура тестовых материалов по дисциплине «Корпоративное управление персоналом»

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ	
ПК-1.5 Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	1.1 Теоретические основы корпоративного управления. Основы теории корпоративного права	Основные понятия	Знание	30 – ОТЗ 30 – ЗТЗ	
		Теоретические основы корпоративного управления	Умения	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ	
		Основы теории корпоративного права	Действия	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ	
	2.1 Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений	Основные понятия	Знание	30 – ОТЗ 30 – ЗТЗ	
		Участники корпоративных отношений	Умения	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ	
		Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений.	Действия	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ	
	3.1 Методы оценки личностных качеств и характеристик. Анализ социальной ответственности руководства и персонала	Основные понятия	Знание	30 – ОТЗ 30 – ЗТЗ	
		Анализ социальной ответственности руководства и персонала.	Умения	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ	
		Методы оценки личностных качеств и характеристик	Действия	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ	
	4.1 Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности	Основные понятия	Знание	30 – ОТЗ 30 – ЗТЗ	
		Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала	Умения	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ	
		Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности	Действия	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ	
	Итого				320 – ОТЗ 320 – 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

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.
Норма времени – 40 мин.

1. Основными мотивами, движущими корпорацией при реорганизации являются...

- а) потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов и повышение эффективности управленческой системы;
- б) уменьшение избыточных внутрифирменных работ и повышение эффективности управленческой системы;
- в) потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов;
- г) повышение эффективности управленческой системы, потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов, уменьшение избыточных внутрифирменных работ.

2. Социальная политика компании должна приводить работников к пониманию:

- а) того, что уровень предоставляемых социальных льгот и гарантий (сверх установленного законом) зависит от производительности и качества их труда
- б) необходимости соблюдения производственной и технологической дисциплины, а также норм охраны труда
- в) все варианты ответа

3. Основной путь совершенствования корпоративных систем управления – ...

- а) стратегическое управление;
- б) тактическое управление;
- в) функциональное управление;
- г) процессное управление.

4. Система социальной поддержки персонала представляет собой:

- а) нормы отдельных положений Трудового Кодекса
- б) возможности, предоставляемые профсоюзами своим членам
- в) комплекс гарантий, льгот, возможностей и компенсаций, которые компания обеспечивает работникам помимо заработной платы

5. Функция корпоративного управления, связанная с освоением и внедрением новейших достижений в области техники и технологии, методов организации и управления людьми, называется ...

- а) планирование;
- б) маркетинговая;
- в) организация;
- г) инновационная.

6. Основными принципами социального партнерства являются:

- а) равноправие, уважение и учет интересов сторон
- б) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами
- в) все варианты ответа

7. Корпоративная социальная политика это:

- а) качество трудовой жизни – совокупность свойств, характеризующих условия

производственной жизни и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей (интеллектуальных, моральных, организаторских, физических и др.).

б) система управленческих воздействий, направленных на обеспечение эффективного взаимодействия предприятия, общества и государства, создание системы социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации социальных программ и мероприятий, формирование норм корпоративной культуры

в) средства пенсионных накоплений в негосударственном пенсионном фонде – система, обеспечивающая получение дополнительной пенсии за счет совместного накопления средств в негосударственном пенсионном фонде от отчислений работника и работодателя

- а) линейного;
- б) линейно-штабного;
- в) функционального;
- г) матричного.

8. К основным факторам, определяющим трансформацию корпоративного управления, нельзя отнести ...

- а) ослабление процессов интернационализации и глобализации;
- б) быстрый технический прогресс;
- в) сокращение инновационных циклов;
- г) насыщение внутренних рынков индустриально развитых стран.
- г) матричное.

9. Разделение функций управления между отдельными подразделениями аппарата управления предусматривает ... управление.

- а) линейное;
- б) функциональное;
- в) дивизиональное;
- г) матричное.

10. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это управление организационно-правовым оформлением бизнеса, оптимизацией организационных структур, построение внутри- и межфирменных отношений компании в соответствии с принятыми целями.

11. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это подотрасль гражданского права, нормы которой направлены на урегулирование общественных отношений по организации и деятельности предприятий и организаций, выступающих субъектами гражданского права.

12. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это подотрасль гражданского права, регулирующая отношения, возникающие в процессе осуществления хозяйственной деятельности и управления ею. Хозяйственное право очень близко к понятию корпоративного права, поскольку также призвано регулировать сходные и по многим параметрам совпадающие правоотношения.

13. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это физическое или юридическое лицо, которое является держателем активов конкретной компании. В экономике понятие используют для обозначения совладельцев акционерного общества.

14. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это этический принцип, заключающийся в том, что для реализации общественного долга в процессе принятия решений необходим учёт не только интересов индивидов или организаций, принимающих эти решения, но и интересов, ценностей и целей широких социальных групп и общества в целом.

15. Вставьте пропущенное слово.

Корпоративная социальная _____ (сокращ. КСО, также – социальная ответственность бизнеса, корпоративная ответственность) — концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие заинтересованные стороны общественной сферы.

16. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений.

17. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это обязательство выполнять поставленные задачи и отвечать за их удовлетворительное решение. Социальную ответственность в определенном смысле можно рассматривать в широком плане, выделяя в ней экономическую, правовую и этическую.

18. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ в бизнесе – это предписанный кодекс поведения для бизнеса. Это набор рекомендаций по этичному подходу к различным процедурам.

3.5 Перечень теоретических вопросов экзамену

(для оценки знаний)

1. Понятие корпоративного управления
2. Отличие корпоративного управления от корпоративного менеджмента
3. Генезис корпоративного управления (в России и за рубежом)
4. Система корпоративного управления, принципы и факторы ее построения
5. Значение корпоративного управления для субъектов экономики различных организационно-экономических форм
6. Понятие, предмет и метод корпоративного права
7. Методы правового регулирования
8. Основные условия и причины возникновения корпоративного управления
9. Теоретические основы корпоративного управления
10. Теоретические источники корпоративного управления
11. Участники корпоративных отношений
12. Взаимодействие участников корпоративных отношений

13. Понятие социальной ответственности
14. Виды социальной ответственности
15. Понятие социальных ролей
16. Классификация социальной ответственности по социальным ролям.
17. Юридическая ответственность
18. Общая теория юридической ответственности
19. Методы оценки личностных качеств персонала
20. Методы оценки характеристик персонала
22. Основные цели, типы и методы оценки персонала
23. Правила проведения мероприятий по оценке сотрудников
24. Составление итоговой характеристики
25. Традиционные методы оценки
26. Оценка личностных качеств кандидатов на основе резюме и интервью
27. Выявление способностей кандидатов с использованием кейсовых заданий и деловых игр
28. Психодиагностика как метод оценки персонала
29. Нетрадиционные методы оценки персонала
30. Отличие корпоративного управления от корпоративного менеджмента
31. Генезис корпоративного управления (в России и за рубежом)
32. Система корпоративного управления, принципы и факторы ее построения
33. Значение корпоративного управления для субъектов экономики различных организационно-экономических форм
34. Понятие, предмет и метод корпоративного права
35. Методы правового регулирования
36. Основные условия и причины возникновения корпоративного управления
37. Теоретические основы корпоративного управления
38. Теоретические источники корпоративного управления
39. Повышения эффективности деятельности управленческого персонала.
40. Показатели качества функций управления.
41. Кадровый резерв. Виды и этапы формирования кадрового резерва.
42. Характеристика структуры плана работы с резервом руководящих кадров.
43. Оценочные показатели, снижающие трудовой вклад работника.
44. Важнейшие методы оценки управленческого персонала.
45. Процесс отбора кандидатов на вакантную должность.
46. Организация аттестации персонала.
47. Содержание, методы и процедура комплексной оценки персонала.
48. Сущность и содержание концепций стратегии кадровой политики.
49. Цели и задачи кадрового контроллинга.
50. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.
51. Место и роль кадровой политики в политике организации.
52. Сущность, состав и содержание функциональных подсистем системы управления персоналом.
53. Характеристика основных типов организационных структур системы управления персоналом.
54. Системы управления персоналом организации и их важнейшие функции. Состав подсистем.

55. Цели и функции системы управления персоналом.
56. Классификация методов анализа и построения системы управления персоналом.
57. Стадии и этапы разработки и внедрения проекта совершенствования системы управления организацией.
58. Философия управления персоналом. Характеристика разновидностей философии управления персоналом (на примере японской, американской, российской, германской и др. систем управления персоналом).
59. Методы построения системы управления персоналом.

3.6 Тематика курсовых работ

Примерный перечень тем курсовых работ

1. Персонал в системе корпоративного управления.
2. Формирование мотивационной системы управления персоналом.
3. Технология формирования корпоративной культуры в системе управления персоналом.
4. Влияние системы мотивации персонала в компании на результативность работы персонала.
5. Формирование корпоративной культуры в организации.
6. Сущность и модели корпоративного управления.
7. Мотивирование персонала в России: анализ современного состояния.
8. Особенности управления персоналом в иностранных компаниях.
9. Совершенствование системы управления корпоративной социальной ответственностью.
10. Разработка модели проектирования системы управления персоналом на предприятии.
11. Совершенствование системы управления персоналом организации.
12. Исследование системы управления адаптацией персонала в компании.
13. Проект организации эффективной системы управления персоналом.
14. Совершенствование системы управления персоналом.
15. Эффективность менеджмента организации и разработка мероприятий по совершенствованию системы управления.
16. Разработка системы управления персоналом.
17. Разработка стратегии управления персоналом.
18. Влияние корпоративной культуры на управление персоналом.
19. Формирование корпоративной культуры.
20. Разработка системы мотивации персонала компании на основе зарубежного опыта.
21. Формирование кадровой политики организации
22. Японская модель управления предприятием.
23. Совершенствование управления персоналом в корпорации.
24. Анализ корпоративного управления предприятием.
25. Автоматизированные информационные системы управления персоналом предприятия.
26. Потребности и их структура как основа мотивации персонала.
27. Проблемы управления персоналом предприятия и пути их решения.
28. Совершенствование системы управления транспортной компании.
29. Решение инновационных проблем в организации.
30. Повышение эффективности управления трудовыми ресурсами на предприятии.
31. Стратегические альтернативы развития системы управления персоналом и оценка их эффективности.
32. Архитектура корпоративной системы управления проектами.
33. Корпоративные системы управления.
34. Особенности управления многонациональным коллективом.
35. Система оценки персонала организации.
36. Система адаптации персонала организации.

37. Система отбора и подбора персонала организации.
38. Система удержания персонала организации.
39. Морально-психологический климат организации.
40. Формирование кадровой безопасности персонала в организации.
41. Информационные системы управления.
42. Особенности корпоративного управления в странах ЕС.
43. Методы управления персоналом.
44. Зарубежный опыт корпоративного управления персоналом.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

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

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

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 творческого 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
Курсовая работа	Курсовая работа выполняется обучающимся самостоятельно и индивидуально (в соответствии с учебным планом) по данным конкретного предприятия (предприятия, на материалах которого осуществляется реализация программы практик и последующее выполнение ВКР). Темы и типовые планы курсовых работ, а также рекомендации по ее выполнению, оформлению и подготовке к защите содержатся в специальных Методических указаниях, размещенных в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. После проверки выполнения курсовой работы она подлежит защите в форме ответа на устные вопросы, задаваемые преподавателем. При оценке курсовой работы учитывается ее содержание, соблюдение срока выполнения, оформление и уровень ответа на поставленные вопросы.
Тест	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Преподаватель на последнем практическом занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета/экзамена) составляются тестовые задания разного уровня сложности.

База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме зачета проводится с использованием компьютерных технологий (тестовые вопросы, формируются рандомно).

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля(без дополнительного аттестационного испытания)

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 зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме тестирования проходит на последнем занятии по дисциплине. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме тестирования проходит на последнем занятии по дисциплине.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

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 зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме экзамена) составляются тестовые задания разного уровня сложности.

База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения


Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного индивидуального собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что каждый билет содержит: два теоретических вопроса (для оценки знаний). Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену.

Распределение теоретических вопросов по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (20 – 25 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

 20__–20__ учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Корпоративное управление персоналом» Профиль – <u>Управление персоналом организации</u> 3 семестр, 4 семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой УП КрИЖТ ИрГУПС _____ В.О. Колмаков
1. Понятие корпоративного управления 2. Методы правового регулирования		