

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)

УТВЕРЖДЕНА  
приказ ректора  
от «31» мая 2024 г. № 425-1

**Б1.В.ДВ.04.02 Социальное развитие персонала**  
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Профиль – Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника – магистр

Форма и срок обучения – 2 года 5 мес. заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 4

Часов по учебному плану (УП) – 144

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

Формы промежуточной аттестации, курс

заочная форма обучения: зачет – 2

**Заочная форма обучения Распределение часов дисциплины по курсам**

Курс	2	Итого
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т. ч. в форме ПП</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
– лекции	4	4
– практические (семинарские)	8/4	8
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>128</b>	<b>128</b>
<b>Зачет</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>144</b>

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 – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 958.

Программу составил:

канд.экон.наук, доцент, доцент кафедры  
«Управление персоналом» КриЖТ ИрГУПС

А. С. Данилова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «18» апреля 2024 г. № 10.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

<b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цели дисциплины</b>	
1	формирование знаний, умений и навыков в области социального управления, позволяющих эффективно воздействовать на социальные процессы, влиять на формирование благоприятной для человека социальной сферы в организации
<b>1.2 Задачи дисциплины</b>	
1	сформировать у обучающихся знания понятийного аппарата социального управления в организации;
2	сформировать у обучающихся умения проектирования и документного сопровождения процесса социального развития персонала в организации;
3	сформировать у обучающихся практические навыки оценки эффективности процесса социального развития персонала в организации.

<b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
<b>2.1 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>	
1	Б1.В.ДВ.03.01 Теория и практика кадровой политики организации
2	Б1.В.ДВ.03.02 HR-методология
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как последующие</b>	
1	Б2.О.04(П) Производственная - организационно-управленческая практика
2	Б2.О.05(Пд)Производственная - преддипломная практика
3	Б3.01(Д)Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
4	Б3.02(Д)Защита выпускной квалификационной работы

<b>3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>		
<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы корпоративной политики в организации, порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации</li> <li>- методы социологической диагностики, используемые для изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития</li> <li>- основные направления работы по составлению и внедрению планов, программ, стратегий по управлению процессом социального развития организации</li> <li>- методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации</li> <li>- определять критерии и уровни удовлетворенности персонала</li> <li>- прогнозировать социально-экономическую эффективность предлагаемых программ по управлению процессом социального развития организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками проведения анализа социальной среды организации для принятия управленческих решений</li> <li>- навыками внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом</li> <li>- навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования и корректировки возможных направлений их развития</li> <li>- навыками прогнозирования социально-экономической эффективности предлагаемых программ по управлению процессом социального развития организации</li> </ul>
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ						
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Заочная форма				Код индикатора достижения компетенции
		Курс	Часы			
			Лек	Пр	СР	
<b>1.0</b>	<b>Раздел 1. Концептуальные аспекты социального развития персонала</b>					
1.1	Предприятия как сложные социальные системы	2	1	2	26	ПК-2.1.2
1.2	Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом	2	1	2	26	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2
<b>2.0</b>	<b>Раздел 2. Методические проблемы оценки результата и эффективности социального развития персонала.</b>					
2.1	Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ	2	1	2/2	26	ПК-2.1.1
2.2	Методическое обеспечение процесса управления социальным развитием персонала	2	0,5	1/2	26	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2
2.3	Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала	2	0,5	1	24	ПК-2.1.2
	Итого	2	4	8	128	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2

### 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	Егоршин А.П.	Управление социальным развитием организации : учебник[Электронный ресурс]. – <a href="https://znanium.com/catalog/product/1002358">https://znanium.com/catalog/product/1002358</a>	ИНФРА-М, 2019	100% онлайн
6.1.1.2	Захаров Н. Л., Кузнецов А. Л.	Управление социальным развитием организации : учебник. [Электронный ресурс]. – <a href="https://znanium.com/catalog/product/990413">https://znanium.com/catalog/product/990413</a>	ИНФРА-М, 2019	100% онлайн

##### 6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Иванов, С.Ю.	Социальное управление в организациях: учебное пособие. [Электронный ресурс]. – <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=472895">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=472895</a>	Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2017	100% онлайн
6.1.2.2	Жильцов, Е.Н. Егоров, Е.В.,	Экономика и управление социальной сферой : учебник . [Электронный ресурс]. –	Дашков и К°, 2018	100% онлайн

	Науменко Т. В.	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=495762">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=495762</a>		
6.1.2.3	Григорян, Е.С.	Корпоративная социальная ответственность : учебник [Электронный ресурс]. – <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=496198">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=496198</a>	Издательско-торговая корпорация «Дашков и К <sup>о</sup> », 2019	100% онлайн
<b>6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Данилова А.С.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% онлайн
<b>6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>				
6.2.1	Библиотека КриЖТИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/">http://irbis.krsk.irkups.ru/</a> . – 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: <a href="http://umczdt.ru/books/">http://umczdt.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва, 2011 – 2024. – URL: <a href="http://znanium.ru">http://znanium.ru</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: <a href="http://sdol.krsk.irkups.ru/">http://sdol.krsk.irkups.ru/</a> . – Текст : электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: <a href="https://company.rzd.ru/">https://company.rzd.ru/</a> . – Текст : электронный.			
<b>6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы</b>				
<b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, 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).			
<b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>				
6.3.2.1	Не требуется			
<b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>				
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.			
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>				
Не требуется				

## 7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Корпус А, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И Корпус Н, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2 Корпус Л, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, корп.1
---	--

	Корпус Т, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, стр.2
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, 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), 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 КриЖТИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал; – компьютерный класс А-224.

## 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 запоминались. 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 удастся 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 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>
Самостоятельн	Обучение по дисциплине «Социальное развитие персонала» предусматривает

<p>ая работа</p>	<p>активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 128 часов по заочной 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 выполняет кейс-study и индивидуальные домашние задания (ИДЗ). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к заданиям, выполненным 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 удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора. ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p><b>Обучающийся заочной формы обучения выполняет КР</b></p> <p>КР 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>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

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)

## **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 организации

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 «Социальное развитие персонала» участвует в формировании компетенции:

ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации.

#### Программа контрольно-оценочных мероприятий (заочная форма обучения)

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
<b>2 курс</b>					
1	2	Текущий контроль	Тема 1.1 Предприятия как сложные социальные системы	ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного

					уровня (письменно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
2	2	Текущий контроль	Тема 1.2 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) Тестирование (компьютерные технологии) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
3	2	Текущий контроль	Тема 2.1 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) Тестирование (компьютерные технологии) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
4	2	Текущий контроль	Тема 2.2 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) Тестирование (компьютерные технологии) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
5	2	Текущий контроль	Тема 2.3 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) Тестирование (компьютерные технологии) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
6	2	Промежуточная аттестация - зачет	Разделы 1–2	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2	Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии) Собеседование (устно) Перечень вопросов и задач к зачёту (устно/письменно)

## 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
<b>Текущий контроль успеваемости</b>			
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	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано	Типовые тестовые задания по разделам

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
		для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
6	Внеаудиторная контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по дисциплине. Содержит задания для проверки знаний, умений и навыков магистров заочной формы обучения	Тематика внеаудиторной контрольной работы и практические задания для заочной формы размещена в составе Методических указаний по выполнению контрольной работы для магистров заочной формы обучения
<b>Промежуточный контроль</b>			
7	Зачет	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 и практических заданий к зачету

### Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

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

#### Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»
«хорошо»	
«удовлетворительно»	
«неудовлетворительно»	«не 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

Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач

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

Не было попытки выполнить задание

#### Разноуровневые задания (задания 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

### Конспект 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

### Внеаудиторная контрольная работа (КР)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

### Тестирование при текущем контроле

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«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

№	Наименование темы	Типовые вопросы
1.	Тема 1. Предприятия как сложные социальные системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. В чем заключаются объект, предмет и цель дисциплины «Управление социальным развитием персонала»?</li> <li>2. Каковы отличия понятий социальная сфера, социальная среда, социальная инфраструктура, социальные группы?</li> <li>3. Что вкладывается в выражение «Предприятия как сложные социальные системы»?</li> <li>4. Каковы показатели социального развития государства, организации, персонала?</li> <li>5. Перечислите и опишите социальные модели организаций.</li> <li>6. Внешняя и внутренняя среда организаций. В чем их взаимодействие?</li> </ol>
2.	Тема 2. Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что включают в себя социологические исследования персонала. Какие формы и методы?</li> <li>2. Каково значение использования социологии в управлении персоналом?</li> <li>3. Что означает понятие «Социальные группы» и какова их характеристика?</li> <li>4. Опишите социальную структуру персонала. Как она отличается в зависимости от отраслевой принадлежности организации?</li> <li>5. Коллектив, группа, индивидуум. Каковы их интересы и взаимодействие в производственной деятельности?</li> <li>6. Каковы процесс создания и стадии развития коллектива? Приведите примеры.</li> </ol>
3.	Тема 3. Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. В чем особенности современной кадровой политика государства?</li> <li>2. Кадровая политика государства и организации. Каково их взаимодействие?</li> <li>3. Обозначьте стратегию и принципы управление персоналом.</li> <li>4. Опишите процессы формирования и развития корпоративной культуры в ОАО «РЖД».</li> <li>5. Этические нормы и кодекс деловой этики в современной России. Опишите на примере конкретной организации.</li> <li>6. Кадровая политика ОАО «РЖД». Принципы и приоритеты.</li> </ol>
4.	Тема 4. Методическое обеспечение процесса управления социальным развитием персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. В чем заключается социальная защита персонала? Виды и формы социальной защиты?</li> <li>2. Каковы показатели социально-экономического развития персонала?</li> <li>3. Опишите инструменты и механизмы управления социальным развитием персонала.</li> <li>4. Что такое план социального развития персонала, социальное планирование? Каковы этапы разработки?</li> <li>5. Что такое социальный паспорт организации? Какого его назначение?</li> </ol>
5.	Тема 5. Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте определение понятию «социальное управление».</li> <li>2. Каково влияние социального развития персонала на экономические показатели деятельности организации.</li> <li>3. Перечислите и опишите критерии эффективности социального</li> </ol>

		<p>управления</p> <p>4 В чем заключается взаимосвязь стратегического управления персоналом со стратегическим управлением организацией и управлением персоналом</p> <p>5 Как оценивается эффективность социального развития?</p> <p>6 Как оценивается экономическая и социальная эффективность труда?</p> <p>7 Каковы критерии оценки социального развития персонала?</p>
--	--	--

### 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 ски-дков на питание или полная оплата расходов на питание.

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

#### Темы для рефератов/докладов

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



29. Социальное инвестирование в корпорациях: сущность, возможности и факторы эффективности
30. Социальные и политические интересы бизнеса в регионах России
31. Социальные программы в стратегии развития внутренней КСО
32. 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
		очно-заочного
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
	<b>Итого</b>	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

Тестирование проводится по окончании и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся.

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/РПП (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	
Знание			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
	Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ		
	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ		
	Тема 4. Методическое обеспечение процесса управления	План социального развития персонала.	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
	социальным развитием персонала			4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Социальный паспорт организации (предприятия).	Знание
		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
	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

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 – 50 мин.

1. Концепция социально ответственного бизнеса в конце 60-х - начале 70-х годов XX в. стала формироваться в \_\_\_\_\_.

2. Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность является собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме \_\_\_\_\_

3. Выделяют следующие модели корпоративного управления:

- 1) американская или аутсайдерская модель;
- 2) германская или инсайдерская модель;
- 3) японская модель;
- 4) семейная модель;
- 5) все ответы верны.

4. "Хартия бизнеса в России" была принята в \_\_\_\_\_ году

5. Что является критерием правовых норм (правил поведения)?

- 1) добровольность выполнения правил поведения;
- 2) обеспечение обязательности правовых норм принудительной силой государства;
- 3) соблюдение единых для всех норм деловой этики;
- 4) наличие правовых норм в законе;
- 5) разумность и справедливость правил поведения.

6. Какие элементы включает в себя понятие «качество жизни»?

- 1) потребление материальных благ, продуктов питания, качество жилищных условий и занятости;
- 2) развитие сферы услуг, образования, культуры, социального обеспечения;
- 3) удовлетворенность человека работой и жизненными условиями;
- 4) удовлетворенность человека социальным статусом, финансовым положением и семейными отношениями;
- 5) совокупность всех ответов

7. Госрегулирование социальной сферы проявляется в виде:

- 1) налоговых льгот;
- 2) информационной поддержки;
- 3) финансирования;
- 4) юридической поддержки;
- 5) все ответы верны.

8. Субъектами социальных инвестиций являются:

- 1) органы государственной власти;
- 2) государственные и муниципальные предприятия;
- 3) российские и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации;
- 4) физические лица;
- 5) все ответы верны

9. Какой из основных показателей эффективности социального инвестирования характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни?

- 1) социальный эффект;
- 2) социальная эффективность;
- 3) социально-экономическая эффективность;
- 4) экономическая эффективность;
- 5) все ответы верны.

10. Какая проблема приводит современные российские компании к непоследовательным действиям в области инвестиций и снижению эффективности их социальных программ?

- 1) отсутствие прозрачной структуры и стратегии социальных инвестиций;
- 2) ориентация компаний, в первую очередь, на краткосрочные программы;
- 3) отсутствие запроса на формирование корпоративной стратегии социальных инвестиций со стороны государства и общества, из-за чего компаниям приходится действовать без четких ориентиров;
- 4) внутренние программы превалируют над внешними, в результате чего бизнес занимается в первую очередь развитием собственного персонала и не включен активно в общестрановые социальные программы;
- 5) совокупность всех ответов.

11. Как трактуется понятие «корпорация» в отечественной практике?

- 1) совокупность лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели; является юридическим лицом;
- 2) объединенная группа, круг лиц одной профессии, одного сословия;
- 3) форма организационной предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность, юридический статус и сосредоточение функций управления в руках верхнего эшелона профессиональных управляющих (менеджеров), работающих по найму;
- 4) верны ответы 1, 2, 3;
- 5) данное понятие отсутствует в отечественной практике.

12. Что объединяет концепция социально ответственного бизнеса?

- 1) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам;
- 2) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах;
- 3) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом;
- 4) теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма;
- 5) все ответы верны.

13. Концепция социальной ответственности организации (КСО) в рыночных условиях впервые предложена \_\_\_\_\_.

-

14. Концептуальная схема социального управления по Егоршину А.П. включает в себя \_\_\_\_\_ элементов.

15. Любовь к человечеству, забота об улучшении его участи, благотворительность – это \_\_\_\_\_

16. \_\_\_\_\_ - это 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.

17. \_\_\_\_\_ - это лица, на которые оказывает влияние деятельность организации, использовался для описания корпоративных собственников, помимо акционеров.

18. Международный стандарт социальной ответственности \_\_\_\_\_ .

### **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, инструментарий.
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.

### **3.8 Типовые контрольные задания для проведения контрольных работ**

Ниже приведен образец типового варианта контрольных работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины

#### **3.8.1 Варианты заданий (перечень тем) на внеаудиторную контрольную работу**

1. Основные части социальной политики государства.
2. Виды социальной власти и их участие в социальной политике
3. Модели государственной социальной политики
4. Зарубежный опыт социального управления.
5. Отечественный исторический опыт социального управления.
6. Современные тенденции государственной социальной политики в Российской Федерации
7. Сущность социальной политики организации
8. Корпоративная социальная политика (КСП)
9. Социальная политика государства и социальная защита населения
10. Роль корпоративной социальной ответственности бизнеса в России и мире
11. Процесс управления социальным развитием персонала в организации
12. Социальное развитие персонала
13. Составляющие социального развития персонала: цели, задачи, инструментарий.
14. Эффективные инструменты социальной защиты персонала.
15. Метод социальной паспортизации.
16. Основные критерии оценки социального развития персонала в организации.
17. Основные составляющие плана социального развития организации
18. Внутренние документы организации, содержание которых затрагивает реализацию социальной политики и процесса управления социальным развитием персонала.
19. Этапы построения системы социального развития организации
20. Основные направления развития социальной политики ОАО «РЖД»
21. Особенности Молодёжной политики ОАО «РЖД».
22. Коллективный договор ОАО «РЖД» с позиций работодателя и работника.

### **3.8.2 Варианты практических заданий на внеаудиторную контрольную работу** (для оценки умений и навыков)

Задание 1. Проанализируйте социальную структуру коллектива кого-либо предприятия вашего региона.

Задание 2. Рассчитайте показатели оценки социального развития двух предприятий вашего региона: банка и строительной организации. Сравните их, сделайте вывод о причинах различия и сходства данных показателей.

#### **Задание 3. Кейс «Всеобъемлемоохваченные»**

На путь социальной ответственности бизнес завели глобальные компании. Им показалось, что легче раздуть социальные пакеты своих сотрудников и бюджеты на благотворительность, чем объяснять людям причуды глобальной экономики, где использование детского труда на азиатской фабрике Nike может даже почудиться иной рази благом (ведь в результате жители западных мегаполисов получают свои винтажные сникерсы, а китайские подростки – возможность хоть как-то прокормить себя, заработав полтинник). Теперь редко какая глобальная компания не вооружена арсеналом программ, проектов, концепций, принципов и миссий, доказывающих, что она не просто зарабатывает деньги для акционеров (такая пошлость не может двигать компанией в современном мире), а смех и радость приносит людям. Социальная ответственность по-русски отличается плохим пониманием сути вопроса, но большим рвением «Сегодня в российском бизнес- сообществе не сложилось единого понимания корпоративной социальной ответственности, - признает вице – президент Газпромбанка Алла Турецкая.-Но интерес к теме растет день ото дня». Еще



бы не рос. Президент неоднократно заявлял, что бизнес должен быть социально ответственным. «Ценность человека и бизнесмена не в том, какое богатство он скопил, а что он сделал для народа, руками которого он достиг таких результатов». - заявил, например, Президент. После этого редкий человек захочет признаваться, что не очень разбирается в понятии «социальная ответственность». Вот основатель компании «Магнит» Сергей Галицкий не понимает, какая у бизнеса может быть социальная ответственность, кроме соблюдения законов уплаты налогов. А президент «Евроцемент групп» Михаил Скороход понимает очень хорошо. В «Евроцемент групп» концепцию социальной ответственности бизнеса разделяют целиком и полностью. В то время как Сергей Галицкий цинично зарабатывает деньги и растит капитализацию компании, в «Евроцементе» считают, что получение прибыли не может быть единственной целью социально ответственной компании, о чем глава компании и рассказал на Национальном форуме корпоративной социальной ответственности, который прошел в Москве в декабре.

По словам Михаила Скорохода, и государство, и экологические организации, и персонал должны чувствовать себя «всеобъемлемо охваченными» социальными программами компании, чтобы она могла «находиться в динамике». И динамичный «Евроцемент» охватывает всеобъемлемо как только может. Каждого четвертого сотрудника отправляет с семьей «оздоравливаться» на море, ну или в местные санатории. Наладил бесплатное питание для чего провел «конкретную модернизацию столовых и душевых». Строить жилье для персонала. Конечно же, помогает госучреждениям- школам, детским садам, домам культуры. «Потому что нам очень важно, чтобы духовная жизнь наших работников продолжалась»,- пояснил Михаил Скороход. Директор проектного бюро «Деловая культура» Наталья Хонякова не первый год занимается темой социальной ответственности и досконально изучила социальные доклады крупнейших российских компаний, в итоге собрав целую подборку удивительных выражений про продолжение духовной жизни. Они, по ее словам, просто иллюстрируют сложность освоения российскими компаниями корпоративных концепций, правильность которых на Западе ни у кого не вызывает сомнений. «Перловка» , тем не менее, хранится у нее в отдельном файле. «И он бесконечен, - сокрушается Наталья Хонякова,- Правильные вещи люди иногда говорят так , что хочется над ними смеяться».

#### Задание 4. Кейс «Разводиловка идет»

Годовой отчет «Сахалин энерджи» сообщает, что компания рассматривает сохранение биологического разнообразия форм жизни на острове Сахалин как одну из своих основных и важнейших задач. Помимо сохранения белоплечих орланов и серых китов охотско-корейской популяции компания пытается сохранить и такую форму жизни, как население острова Сахалин, для чего занимается «удовлетворением» ее потребностей. На удовлетворение потребностей ушло \$400 млн., вложенных инвесторами в инфраструктуру острова, и \$100 млн., направленных компанией в Фонд развития Сахалина. Но население все равно не удовлетворено - маловато.

«К нам приходил главный наблюдатель, американец, я думала, вдруг поможет, - говорит хозяйка трикотажного ателье на Сахалине «Чародейка - 2000» Елена Ким, по доброй народной привычке называющая всех иностранцев американцами. - Но никому ничего не надо. Мол, надо же какая убогость- нехай работает. Это все для галочки: программу провели - отчитались». Но ведь «Чародейка - 2000» получила 70 тыс. руб. от «Сахалин энерджи» в виде гранта на организацию дефиле? «Ну и что, какие-то семьдесят тысяч, - удивляется Елена Ким. - Знаете, какой адский труд - новая коллекция?» «Сахалин энерджи», как свидетельствует годовой отчет компании, взяла на себя уникальные обязательства по содействию и развитию коренных народов Сахалина. Представители нивхов, эвенков, уильта и нанайцев за пять лет получают от компании \$1,5 млн. на поддержание традиционного экономического уклада и развития культуры. Но и нивхов, эвенков, уильта и нанайцев тоже удовлетворенности не наблюдается. «На наших землях незаконно качают миллиарды», -

рубит правду-матку герой всех телерепортажей про сахалинские малые народы нивх Владислав Соловьев. Почему незаконно-то? «А они в Думах как хотят, так и воротят. Разводиловка идет все время. Это они по бумагам такие красивые. Ты за них, что ли?» - с недоверием спрашивает Соловьев. Сам Владислав, который «против них», при этом заседает в совете, распределяющем деньги сырьевиков между представителями малых народов.«Деловая культура»в декабре опубликовала первый национальный рейтинг корпоративной ответственности. Лидерами стали «Газпром» (теперь владеющей и «Сахалин энерджи»), ЛУКОЙЛ, «Норильский никель», РАО «ЕЭС России», РЖД, «Русал». Но это лидерство пока весьма условное - при составлении рейтинга никто не проверял реальный эффект их деятельности. По мнению Натальи Хоняковой, учитывалась управленческая способность компании быть социально ответственными. Корпорации только в начале пути, которым им нельзя не идти, добавляет Алла Турецкая. «Вы либо дружите с окружающей средой, либо нет и тогда просто быстро уйдете с рынка». - поясняет вице-президент Газпромбанка. Правда, игры в хорошие социальные отчеты редко защищают большие корпорации от политических решений. Наличие раздела про «устойчивое развитие» и отчета про экологические стандарты не оберегло Shell на Сахалине - власти все же нашли проблемы с экологией и заставили продать контрольный пакет компании «Сахалин энерджи» «Газпрому». А вот вреда от такой «социальной ответственности» хоть отбавляй, особенно в России, только-только свыкшейся с наличием в стране богатых людей. Количество неудовлетворенных нахлебников растет в прогрессии.

#### Задание 5. Кейс «Прсят, просят, просят»

«Подчас население адресует бизнесу несбывшиеся надежды на государство, не понимая при этом, что просто власть в полном объеме не выполняет свои обязательства перед обществом, - замечает Александр Мурычев, первый исполнительный вице-президент РСПП. - С другой стороны представители властных структур социальные проблемы пытаются переложить на бизнес». О масштабах явления не принято говорить, но с его проявлениями каждый богатый человек сталкивается ежедневно как в своем бизнесе, так и в личной жизни.«Намчасто письма присылают, денег просят, - говорит председатель совета директоров банка «Тинькофф. Кредитные системы» Олег Тиньков.- Но у моего отца восемь братьев и сестер, и у матери две сестры. У них дети, а у детей уже свои дети родились. Там так уже все разрослось! И мне все звонят, пишут: дай, дай, дай. Теньковых ведь пол моего родного Ленинск - Кузнецкого. Звонит родственник, говорит: я Гена Тиньков, сын того-то и внук того-то, дай денег.... Подожди, говорю, у тебя же другая фамилия. А он: ну я же все равно Тиньков. Смешно, конечно, получается. Вот моя благотворительность - семью Теньковых содержать». Письма пишут и Александру Кабанову. Пишут ветераны, инвалиды, сироты и многодетные семьи. Прсят подарить фотоаппараты, стиральные машины, видеомэгагнитофоны. По случаю Нового ода, Дня защитника отечества, 8 Марта. «И просят, просят, просят. Батюшка, например, просит денег, чтобы организовать детский приют, - вздыхает Кабанов. - Нет у тебя денег - не организовывай. Но батюшке это не объяснишь. А таких батюшек обращается каждый год несколько десятков». Чтобы хоть кому-то помочь, основателю «Мира» приходится подключать свою службу безопасности, чтобы проверять посетителей. Стараются помогать тому, кто и вправду нуждается, но масштабной«социальной ответственности» у Александра Кабанова не получается - разойтись не позволяют невысокая рентабельность на розничном рынке и отсутствие льгот при налогообложении благотворительных денег. «У насесть сотрудники, они болеют, у них родственники умирают. Вот мы им помогаем», - говорит Кабанов.

Разгорающийся пиар вокруг «социальной ответственности» крупнейших (в основном сырьевых) компаний боком будет выходить коммерсантам средней руки вроде Тинькова или Кабанова, поскольку вооружит туманными и потому сложно опровержимыми терминами разного рода нахлебников - как среди властей, так и среди обывателей. «Нас надо оставить в покое, - вздыхает Сергей Галицкий. - Хорошие мы люди? Да такие же как весь народ. Но мы

создаем прибавочный продукт. Чиновниками в этой стране может быть кто угодно, а коммерсантами - единицы. Поэтому нами надо гордиться. Показывать, как пример. Чтобы выпестовать поколение людей, которые могут что-то сделать. Никто, по-моему, этим не озабочен»

#### Задание 6. Кейс «Найти изюминку»

В теории социальной ответственности есть, конечно, рациональное зерно иначе она не завоевывала бы сейчас мир. Только вот к попыткам оправдать бизнес и откупиться от общества оно отношения не имеет. Заботится о сотрудниках, соблюдать экологические стандарты, инвестировать в инфраструктуру и развивать социальный маркетинг нужно ровно настолько, насколько это отвечает эгоистическим интересам бизнеса по извлечению прибыли – только тогда подобная деятельность не развратит ни сам бизнес, ни общество. Смывающий «грехи» офтальмолог Игорь Медведев относится к своему ресторану не как к благотворительности, а как к коммерческому проекту. И как раз благодаря этому после посещения ресторана люди оставляют незрячим официантам стодолларовые чаевые. Они платят не за социальную ответственность, а за услугу - пребывания в полной темноте, новые ощущения и возможность сопереживать. «Ресторан прибыльный со второго месяца», - уверяет Игорь Медведев. Анита Роддик создала экологический и этический The BodyShop, наглядно показав, что социальная ответственность бизнеса прежде всего зависит от социальной ответственности потребителей его продукции. Если люди одобряют деятельность компании, они просто покупают ее товары, если не одобряют - покупают у конкурентов. Вот тут и наступает момент истины: готово ли общество за свои убеждения не попросить расстаться с рублем других, а вытащить его из своего кармана - или наоборот, не купить и поступиться привычным образом жизни. Так происходит социально ответственное голосование рублем и долларом, а не социально безответственное шантажирование делового мира. Них в Владислав Соловьев клеймит незаконную добычу нефти компанией Shell, но при передвижении по Сахалину все-таки предпочитает автобус оленю.

Вопросы для анализа:

1.Согластны ли Вы сточкой зрения, что корпоративная социальная ответственность есть вымогание денег у бизнеса? Аргументируйте.

2.Как Вы думаете, действительно ли благотворительность «развращает» благополучателей, формируя потребительское отношение?

3.Должна ли быть у бизнеса социальная ответственность, кроме соблюдения законов и уплаты налогов? Да/Нет, почему?

4.Как Вы понимаете, в чем принципиальная разница между благотворительностью и корпоративной социальной ответственностью?

#### Задание 7. Практическое задание: задача.

Задание: разработайте проект в рамках социальной политики организации, включая обоснование проекта, его цели и задачи, сметы и бюджета проекта.

##### Методические рекомендации:

1. Составить информационную карту проекта.

2. Разработка проекта по разделам:

аннотация проекта (проблема, цели и задачи проекта, механизм реализации проекта),

– календарный план работ,

– ожидаемые результаты,

– дальнейшее развитие проекта,

– бюджет проекта, смета расходов с указанием всех источников финансирования, составленный в соответствии с календарным планом реализации проекта,

– комментарии к бюджету проекта.

3. Оформите проект и презентацию к нему.

#### 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						
Внеаудиторная контрольная работа (КР)	Контрольная работа для студентов заочной формы обучения, предусмотренная рабочей программой дисциплины, выполняется студентом самостоятельно согласно выбранному варианту. По итогам выполнения КР, после ее проверки, обучающийся защищает КР. Преподаватель задает не менее 3-х вопросов в рамках заданий, содержащихся в контрольной работе. Варианты контрольных работ обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).						
Тестирование	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено						
Зачет	<p>Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очно-заочной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты рубежного и итогового тестирования по дисциплине). 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.</p> <p style="text-align: center;">Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля</p> <table border="1" data-bbox="451 1890 1466 2076"> <thead> <tr> <th data-bbox="451 1890 1302 1951">Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля</th> <th data-bbox="1302 1890 1466 1951">Оценка</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="451 1951 1302 2011">Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю</td> <td data-bbox="1302 1951 1466 2011">«зачтено»</td> </tr> <tr> <td data-bbox="451 2011 1302 2076">Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю</td> <td data-bbox="1302 2011 1466 2076">«не зачтено»</td> </tr> </tbody> </table>	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»
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»						

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
	<p>Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет.</p> <p>Зачет проводится в форме тестирования. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.</p>