

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
 (ФГБОУ ВО ИрГУПС)

**Забайкальский институт железнодорожного транспорта** –  
 филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
 высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
 (ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА  
 приказ и.о ректора  
 от «07» июня 2021 г. № 79

## Б1.В.ДВ.04.02 Социальная политика организации 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, 4 года 8 месяцев очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 8  
 Часов по учебному плану (УП) – 288

В том числе в форме практической  
 подготовки (ПП) – 4/4  
 (очная/очно-заочная)

Формы промежуточной аттестации в семестрах/на курсах  
 очная форма обучения: зачет 2 семестр, экзамен 3 семестр,  
 курсовая работа 3 семестр  
 очно-заочная форма обучения: зачет 3 семестр, экзамен 4 семестр,  
 курсовая работа 4 семестр

### 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
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т.ч. в форме ПП*</b>	<b>51/4</b>	<b>68</b>	<b>119</b>
– лекции	17	34	51
– практические	34/4	34	68/4
– лабораторные			
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>57</b>	<b>76</b>	<b>133</b>
<b>Экзамен</b>		<b>36</b>	<b>36</b>
<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>180</b>	<b>288</b>

### Очно-заочная форма обучения Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	3	4	Итого
Число недель в семестре	17	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП	Часов по УП
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т.ч. в форме ПП*</b>	<b>34/4</b>	<b>51</b>	<b>85/4</b>
– лекции	17	17	34
– практические	17/4	34	51/4
– лабораторные			
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>65</b>	<b>102</b>	<b>167</b>
<b>Экзамен</b>		<b>27</b>	<b>27</b>
<b>Зачет</b>	<b>9</b>		<b>9</b>
<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>180</b>	<b>288</b>

\* В форме ПП – в форме практической подготовки. \* В форме ПП – в форме практической подготовки.

ЧИТА



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

Программу составил:

к.полит.н., доцент

Т.А. Коваль

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», «03» июня 2021 г. № 10

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

<b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цель преподавания дисциплины</b>	
1	формирование компетенции участия в разработке и осуществлении социальной политики организаций
<b>1.2 Задачи дисциплины</b>	
1	формирование у обучающихся знаний основ социального управления персоналом организаций
2	формирование (на промежуточном уровне) у обучающихся умений анализа социальной ответственности персонала
3	овладение навыками разработки положения деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности
<b>1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины</b>	
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	

<b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося</b>	
1	Дисциплина Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом изучается на начальном этапе формирования компетенции
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>	
1	Б1.В.ДВ.11.01 Анализ трудовых показателей
2	Б1.В.ДВ.11.02 Анализ использования трудовых ресурсов
3	Б1.В.ДВ.15.01 Управление социальным развитием персонала
4	Б1.В.ДВ.15.01 Развитие человеческого потенциала в организации
5	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
6	Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации
7	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
8	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
9	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

<b>3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в	ПК-5.1. Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	<b>Знать:</b> 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
		<b>Уметь:</b> разрабатывать положения деловой этики; систематизировать, анализировать и обобщать результаты изучения состояния социальной ответственности персонала корпорации; разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенного анализа

том числе для целей аттестации персонала		<b>Владеть:</b> навыками постановки профессиональных задач по корпоративному управлению персоналом; навыками разработки положения деловой этики; навыками разработки положений личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности
--	--	--

#### 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции		
		Семестр	Часы			Семестр	Часы					
			Лек	Пр	Лаб		СР	Лек	Пр		Лаб	СР
1.0	<b>Раздел 1. Теоретические основы социальной политики</b>	2	4	6		15	3	4	4		20	ПК-5.1
1.1	Тема: Социальная политика: сущность, принципы и структура	2	2	2		7	3	2	2		10	ПК-5.1
1.2	Тема: Механизмы реализации и правовое обеспечение социальной политики	2	2	4		8	3	2	2		10	ПК-5.1
2.0	<b>Раздел 2. Роль государства в формировании социальной политики</b>	2	4	14/2		10	3	4	4/2		30	ПК-5.1
2.1	Тема: Сущность социального государства. Концепция социального государства и политики всеобщего благоденствия. Конституционные индикаторы социального государства.	2	2	6		5	3	2	2		10	ПК-5.1
2.2	Тема: Взаимосвязь государственной и организационной социальной политики	2	2	8/2		5	3	2	2/2		10	ПК-5.1
3.0	<b>Раздел 3. Общая классификация социальной ответственности участников организационных отношений</b>	2	9	16/2		27	3	9	9/2		46	ПК-5.1
3.1	Тема: Участники социальной ответственности	2	3	4/2		9	3	3	3/2		12	ПК-5.1
3.2.	Тема: Классификация социальной ответственности	2	2	2		9	3	2	2		12	ПК-5.1
3.3	Тема: Корпоративная социальная ответственность	2	2	2		9	3	2	2		12	ПК-5.1
3.4	Тема: Типы корпоративной культуры	2	2	8		5	3	2	2		10	ПК-5.1
	Форма промежуточной аттестации - зачет	2	-				3	9				ПК-5.1
4.0	<b>Раздел 4. Методы оценки личностных качеств и характеристик</b>	3	6	6		16	4	4	6		20	ПК-5.1
4.1	Тема: Методы оценки личностных качеств	3	2	2		8	4	2	2		10	ПК-5.1
4.2	Тема: Модели и методы оценки личностных характеристик	3	4	4		8	4	2	4		10	ПК-5.1
5.0	<b>Раздел 5. Анализ социальной ответственности руководства и персонала</b>	3	20	20		24	4	6	20		30	ПК-5.1

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции		
		Семестр	Часы			Семестр	Часы					
			Лек	Пр	Лаб		СР	Лек	Пр		Лаб	СР
5.1	Тема: Социальная ответственность руководителя и социальная ответственность организации	3	6	6		8	4	2	6		10	ПК-5.1
5.2	Тема: Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала	3	8	8		8	4	2	8/2		10	ПК-5.1
5.3	Тема: Социальная ответственность и имидж организации	3	8	8		8	4	2	8		10	ПК-5.1
6.0	<b>Раздел 6. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>8</b>		<b>24</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>8</b>		<b>36</b>	<b>ПК-5.1</b>
6.1	Тема: Этика, нравственность. Этика и этикет	3	4	4		8	4	3	4/2		12	ПК-5.1
6.2.	Тема: Деловая, личностная этика	3	2	2		8	4	2	2		12	ПК-5.1
6.3	Тема: Профессиональная и корпоративная социальная ответственность	3	2	2		8	4	2	2		12	ПК-5.1
	Выполнение курсовой работы	3				12	4				16	ПК-5.1
	Форма промежуточной аттестации - экзамен	3	36				4	27				ПК-5.1

\* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы, или для каждого вида работы.

Примечание. В разделе через косую черту указываются часы, реализуемые в форме практической подготовки.

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 Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

<b>6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>		
<b>6.1 Учебная литература</b>		
<b>6.1.1 Основная литература</b>		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Лобанова, Е. Э. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебное пособие / Е. Э. Лобанова. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2021. — 102 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/195135">https://e.lanbook.com/book/195135</a> . — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.2	Охотников, И. В. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие / И. В. Охотников, И. В. Сибирко. — Москва : РУТ (МИИТ), 2018. — 50 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/173761">https://e.lanbook.com/book/173761</a> . — Режим доступа: для авториз. пользователей (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
<b>6.1.2 Дополнительная литература</b>		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Либенсон, И. Р. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие / И. Р. Либенсон, И. М. Максимов, М. Л. Молчанова. — Иркутск : ИРГУПС, 2017. — 40 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/134696">https://e.lanbook.com/book/134696</a> . — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.2.2	Фадеекина, В. С. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / В. С. Фадеекина. — Новосибирск : СГУПС, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-00148-047-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/164646">https://e.lanbook.com/book/164646</a> . — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
<b>6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)</b>		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн/ЭИОС
6.1.3.1	Коваль Т.А. Социальная политика организации : учебное пособие / Т.А. Коваль . - Чита.:ЗабИЖТ, 2023.- 81с. [Электронный ресурс]: <a href="https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=32440.pdf">https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=32440.pdf</a> (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн/ЭИОС
<b>6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>		
6.2.1	АСУ Библиотека ЗаБИЖТ <a href="http://zabizht.ru">http://zabizht.ru</a>	
6.2.2	ЭБС «Издательство "Лань» <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>	
<b>6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы</b>		
<b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>		
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11	
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 92/32А-08	
6.3.1.3	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.1.4	АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009611107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009	
6.3.1.5	БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009620102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009	
<b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>		

6.3.2.1	Не предусмотрено
<b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>	
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	Не предусмотрено

<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗаБИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 1.20 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 1.21 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» с выходом в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15
5	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

<b>8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие и корректирующие учебники. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является неперенным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей.</p> <p>Слушание и запись лекций – сложные виды работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлекаться при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Внимание человека неустойчиво. Требуются волевые усилия, чтобы оно было сосредоточенным. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое "конспектирование" приносит больше вреда, чем пользы. Некоторые обучающиеся просят иногда лектора "читать помедленнее". Но лекция не может превратиться в лекцию-диктовку. Это очень вредная тенденция, ибо в этом случае обучающийся механически записывает большое количество услышанных сведений, не размышляя над ними.</p> <p>Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Работая над конспектом лекций, нужно использовать не только учебник, но и</p>



	<p>рекомендованную дополнительную литературу. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями. Функция обучающегося – не только переработать информацию, но и активно включиться в открытие неизвестного для себя знания.</p> <p>Общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций: Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист, которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Необходимо записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме.</p> <p>Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры. Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их.</p> <p>В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами. Каждому обучающемуся необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.</p> <p>В конспект следует заносить всё, что преподаватель пишет на доске, а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д.</p> <p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. 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 лабораторном занятии</p>
<p>Практическое занятие</p>	<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>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование умений и практических навыков</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам. Обучающийся изучает учебный материал и если, несмотря на изученный материал, задания выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия и/или консультацию лектора.</p> <p>Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке, аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный учебным планом для усвоения обучающимся в процессе самостоятельной работы, выносится на промежуточную аттестацию наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий.</p> <p>Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями</p>

	преподавателя. Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

# **Приложение № 1 к рабочей программе**

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

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

## 1 Общие положения

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

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

В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере образования, оценочные средства представляются в виде ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине. С учетом действующего в Институте Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), в состав ФОС для проведения промежуточной аттестации по дисциплине включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости 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 ОПОП; 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 «Социальная политика организации» участвует в формировании компетенции:

ПК-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**

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
<b>2 семестр</b>				
1	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы социальной политики Тема 1.1: Социальная политика: сущность, принципы и структура	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
2	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы социальной политики Тема 1.2: Механизмы реализации и правовое обеспечение социальной политики	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
3	Текущий контроль	Раздел 2. Роль государства в формировании социальной политики Тема 2.1: Сущность социального государства. Концепция социального государства и политики всеобщего благоденствия. Конституционные индикаторы социального государства.	ПК-5.1	Конспект (письменно)
4	Текущий контроль	Раздел 2. Роль государства в формировании социальной политики Тема 2.2: Взаимосвязь государственной и организационной социальной политики	ПК-5.1	Собеседование (устно). В рамках ПП*: решение кейс-задач (письменно)
5	Текущий контроль	Раздел 2. Роль государства в формировании социальной политики	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
6	Текущий контроль	Раздел 3. Общая классификация социальной ответственности участников организационных отношений Тема 3.1: Участники социальной ответственности	ПК-5.1	В рамках ПП*: индивидуальное творческое задание (письменно), доклад (устно)
7	Текущий контроль	Раздел 3. Общая классификация социальной ответственности участников организационных отношений Тема 3.2: Классификация социальной ответственности	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)

8	Текущий контроль	Раздел 3. Общая классификация социальной ответственности участников организационных отношений Тема 3.3: Корпоративная социальная ответственность	ПК-5.1	Конспект (письменно)
9	Текущий контроль	Раздел 3. Общая классификация социальной ответственности участников организационных отношений Тема 3.4: Типы корпоративной культуры	ПК-5.1	Собеседование (устно)
10	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Теоретические основы социальной политики Раздел 2. Роль государства в формировании социальной политики Раздел 3. Общая классификация социальной ответственности участников организационных отношений	ПК-5.1	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)
<b>3 семестр</b>				
1	Текущий контроль	Раздел 4. Методы оценки личностных качеств и характеристик Тема 4.1: Методы оценки личностных качеств	ПК-5.1	Собеседование (устно), Доклад (устно)
2	Текущий контроль	Раздел 4. Методы оценки личностных качеств и характеристик Тема 4.2: Модели и методы оценки личностных характеристик	ПК-5.1	Конспект (письменно)
3	Текущий контроль	Раздел 4. Методы оценки личностных качеств и характеристик	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Раздел 5. Анализ социальной ответственности руководства и персонала Тема 5.1: Социальная ответственность руководителя и социальная ответственность организации	ПК-5.1	Конспект (письменно), деловая игра (письменно, устно)
5	Текущий контроль	Раздел 5. Анализ социальной ответственности руководства и персонала Тема 5.2: Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала	ПК-5.1	Конспект (письменно)
6	Текущий контроль	Раздел 5. Анализ социальной ответственности руководства и персонала Тема 5.3: Социальная ответственность и имидж организации	ПК-5.1	Деловая игра (письменно, устно)

7	Текущий контроль	Раздел 6. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности Тема 6.1: Этика, нравственность. Этика и этикет	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
8	Текущий контроль	Раздел 6. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности Тема 6.2: Деловая, личностная этика	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
9	Текущий контроль	Раздел 6. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности Тема 6.3: Профессиональная и корпоративная социальная ответственность	ПК-5.1	Конспект (письменно)
10	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы социальной политики Раздел 2. Роль государства в формировании социальной политики Раздел 3. Общая классификация социальной ответственности участников организационных отношений Раздел 4. Методы оценки личностных качеств и характеристик Раздел 5. Анализ социальной ответственности руководства и персонала Раздел 6. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности	ПК-5.1	Курсовая работа (письменно)
11	Промежуточная аттестация	Раздел 4. Методы оценки личностных качеств и характеристик Раздел 5. Анализ социальной ответственности руководства и персонала Раздел 6. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности	ПК-5.1	Экзамен (собеседование), экзамен – тестирование (компьютерные технологии), защита курсовой работы (устно)

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

\*\*ППП – практическая подготовка.

### Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
---	--	--	---------------------------------------	--

3 семестр				
1	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы социальной политики Тема 1.1: Социальная политика: сущность, принципы и структура	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
2	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы социальной политики Тема 1.2: Механизмы реализации и правовое обеспечение социальной политики	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
3	Текущий контроль	Раздел 2. Роль государства в формировании социальной политики Тема 2.1: Сущность социального государства. Концепция социального государства и политики всеобщего благоденствия. Конституционные индикаторы социального государства.	ПК-5.1	Конспект (письменно)
4	Текущий контроль	Раздел 2. Роль государства в формировании социальной политики Тема 2.2: Взаимосвязь государственной и организационной социальной политики	ПК-5.1	Собеседование (устно). В рамках ПП*: решение кейс-задач (письменно)
5	Текущий контроль	Раздел 2. Роль государства в формировании социальной политики	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
6	Текущий контроль	Раздел 3. Общая классификация социальной ответственности участников организационных отношений Тема 3.1: Участники социальной ответственности	ПК-5.1	В рамках ПП*: индивидуальное творческое задание (письменно), доклад (устно)
7	Текущий контроль	Раздел 3. Общая классификация социальной ответственности участников организационных отношений Тема 3.2: Классификация социальной ответственности	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
8	Текущий контроль	Раздел 3. Общая классификация социальной ответственности участников организационных отношений Тема 3.3: Корпоративная социальная ответственность	ПК-5.1	Конспект (письменно)
9	Текущий контроль	Раздел 3. Общая классификация социальной ответственности участников организационных отношений Тема 3.4: Типы корпоративной культуры	ПК-5.1	Собеседование (устно)



10	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Теоретические основы социальной политики Раздел 2. Роль государства в формировании социальной политики Раздел 3. Общая классификация социальной ответственности участников организационных отношений	ПК-5.1	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)
<b>3 семестр</b>				
1	Текущий контроль	Раздел 4. Методы оценки личностных качеств и характеристик Тема 4.1: Методы оценки личностных качеств	ПК-5.1	Собеседование (устно), Доклад (устно)
2	Текущий контроль	Раздел 4. Методы оценки личностных качеств и характеристик Тема 4.2: Модели и методы оценки личностных характеристик	ПК-5.1	Конспект (письменно)
3	Текущий контроль	Раздел 4. Методы оценки личностных качеств и характеристик	ПК-5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Раздел 5. Анализ социальной ответственности руководства и персонала Тема 5.1: Социальная ответственность руководителя и социальная ответственность организации	ПК-5.1	Конспект (письменно), деловая игра (письменно, устно)
5	Текущий контроль	Раздел 5. Анализ социальной ответственности руководства и персонала Тема 5.2: Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала	ПК-5.1	Конспект (письменно)
6	Текущий контроль	Раздел 5. Анализ социальной ответственности руководства и персонала Тема 5.3: Социальная ответственность и имидж организации	ПК-5.1	Деловая игра (письменно, устно)
7	Текущий контроль	Раздел 6. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности Тема 6.1: Этика, нравственность. Этика и этикет	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)
8	Текущий контроль	Раздел 6. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности Тема 6.2: Деловая, личностная этика	ПК-5.1	Собеседование (устно), доклад (устно)

9	Текущий контроль	Раздел 6. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности Тема 6.3: Профессиональная и корпоративная социальная ответственность	ПК-5.1	Конспект (письменно)
10	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы социальной политики Раздел 2. Роль государства в формировании социальной политики Раздел 3. Общая классификация социальной ответственности участников организационных отношений Раздел 4. Методы оценки личностных качеств и характеристик Раздел 5. Анализ социальной ответственности руководства и персонала Раздел 6. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности	ПК-5.1	Курсовая работа (письменно)
11	Промежуточная аттестация	Раздел 4. Методы оценки личностных качеств и характеристик Раздел 5. Анализ социальной ответственности руководства и персонала Раздел 6. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности	ПК-5.1	Экзамен (собеседование), экзамен – тестирование (компьютерные технологии), защита курсовой работы (устно)

\*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 четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Конспект	Особый вид текста, в основе которого лежит аналитико-синтетическая переработка информации первоисточника (исходного текста). Цель этой деятельности — выявление, систематизация и обобщение (с возможной критической оценкой) наиболее ценной (для конспектирующего) информации. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы конспектов
2	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 для собеседования по темам дисциплины
3	Деловая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовое задание для проведения деловой игры
4	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов
5	Тестирование (компьютерные технологии)	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 тестовых заданий
6	Индивидуальное творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Образец индивидуальных творческих заданий
7	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Типовая кейс-задача
8	Выполнение курсовой работы	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.	Типовое задание для выполнения курсовой работы

		Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях	
9	Защита курсовой работы	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	Типовые вопросы для защиты курсовой работы
10	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 типовые практические задания к зачету
11	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
12	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 и типовые практические задания к экзамену (образец экзаменационного билета)
13	Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации.  
Шкала оценивания уровня освоения компетенций**

**Зачет (собеседование)**

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в	Минимальный

	рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

#### Тест – промежуточная аттестация 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

#### Экзамен (собеседование)

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач 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. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач 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. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

#### Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	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
«неудовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

	тестирования
--	--------------

### Защита курсовой работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. Оформление курсовой работы и полученные результаты полностью отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
«хорошо»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Большинство выводов и предложений аргументировано. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две незначительные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой 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 курсовой 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 курсовой 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. При защите курсовой 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»	Содержание курсовой работы в целом не соответствует заданию. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

### Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

#### Конспект

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект по теме выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся по заданной теме в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; раскрыл тему полностью и ответил на все вопросы преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен аккуратно, в наиболее оптимальной для фиксации результатов форме
«хорошо»	Конспект по теме выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся по заданной теме в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; раскрыл тему не полностью и ответил на часть вопросов преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен аккуратно, с

	незначительными исправлениями
«удовлетворительно»	Конспект по теме выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся по заданной теме в не полном объеме с частичным соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; раскрыл тему не полностью и ответил на часть вопросов преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен не аккуратно
«неудовлетворительно»	Конспект по теме не выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся не по заданной теме в не полном объеме без соблюдения необходимой последовательности. Обучающийся работал не самостоятельно; не раскрыл тему и не ответил на вопросы преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен не аккуратно

### Собеседование

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

### Индивидуальное творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений
«удовлетворительно»	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие

	мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации
--	---

### Деловая игра

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии
«хорошо»	Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими
«удовлетворительно»	Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы
«неудовлетворительно»	Обучающимся даны в основном не правильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы

### Доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль доклада не передана

### Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками



	на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

### Выполнение курсовой работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Раздел(ы) курсовой работы выполнен(ы) в установленный срок в полном объеме. В ходе выполнения раздела(ов) курсовой работы обучающийся демонстрирует высокий уровень теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих самостоятельно решать профессиональные задачи, делать теоретические обобщения и практические выводы. Раздел(ы) курсовой работы выполнен без замечаний
	Раздел(ы) курсовой работы выполнен(ы) в установленный срок в полном объеме. В ходе выполнения раздела(ов) курсовой работы обучающийся демонстрирует базовый уровень теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих решать профессиональные задачи, делать теоретические обобщения и практические выводы. В ходе разработки раздела(ов) курсовой работы обучающимся допущены небольшие неточности
	Раздел(ы) курсовой работы выполнен(ы) с задержкой в не полном объеме. В ходе выполнения раздела(ов) курсовой работы обучающийся демонстрирует минимальный уровень теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих решать профессиональные задачи, делать теоретические обобщения и практические выводы. В ходе разработки раздела(ов) курсовой работы обучающимся допущены серьезные ошибки и неточности
«не зачтено»	Раздел(ы) курсовой работы не выполнен(ы) или выполнен не по заданию преподавателя. Обучающийся не отвечает на вопросы преподавателя, связанные с ходом выполнения раздела(ов) курсовой работы, не демонстрирует теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих решать профессиональные задачи, делать теоретические обобщения и практические выводы

### Тестирование – текущий контроль

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	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
«неудовлетворительно»	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, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **3.1 Темы конспектов**

Темы конспектов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены темы конспектов, предусмотренные рабочей программой дисциплины.

##### Темы конспектов

1. Социальная политика: сущность, принципы и структура
2. Механизмы реализации и правовое обеспечение социальной политики
3. Сущность социального государства. Концепция социального государства и политики всеобщего благоденствия. Конституционные индикаторы социального государства.
4. Взаимосвязь государственной и организационной социальной политики
5. Участники социальной ответственности
6. Классификация социальной ответственности
7. Корпоративная социальная ответственность
8. Типы корпоративной культуры
9. Социальная политика: сущность, принципы и структура
10. Механизмы реализации и правовое обеспечение социальной политики
11. Сущность социального государства. Концепция социального государства и политики всеобщего благоденствия. Конституционные индикаторы социального государства.
12. Взаимосвязь государственной и организационной социальной политики
13. Участники социальной ответственности
14. Классификация социальной ответственности
15. Корпоративная социальная ответственность
16. Типы корпоративной культуры

#### **3.2 Вопросы для собеседования по темам дисциплины**

Вопросы для собеседования по темам дисциплины выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены вопросы для собеседования по темам дисциплины, предусмотренными рабочей программой дисциплины.

##### Вопросы для собеседования по темам дисциплины

1. Что изучает социальная политика как наука?
2. Систему взаимодействия и взаимоотношений социальных групп по жизнеобеспечению росту уровня и качества его жизни.
3. Общество как социальную систему.
4. Поведение людей.
5. Народонаселение.
6. Социальные нормы и ценности.
7. Что означает понятие «субъекты и уровни социальной политики»?
8. Государственная, региональная муниципальная, корпоративная.
9. Оно соответствует понятию «справедливое».

10. Назовите учёного, который ввёл в научный оборот термин «социальная политика».
11. Каковы основные функции социальной политики?
12. Социального выравнивания.
13. Кто разработал материалистическое учение об обществе?
14. Назовите фамилии известных современных российских социологов, разрабатывающих проблемы социальной политики
15. Как, прежде всего, определяются эффективность социальной политики?
16. Социальная справедливость как цель социальной политики.
17. Патерналистская модель социальной политики.
18. Построение модели адресной социальной политики.
19. Социальная политика и гражданское общество.
20. Проблема определения приоритетов в социальной политике на современном этапе развития российского общества.
21. Социальная ответственность бизнеса.
22. Экономическая безопасность граждан.
23. Механизмы и принципы функционирования социального государства.
24. Проблемы демографической политики.
25. Проблемы молодой семьи.
26. Внебрачное материнство.
27. Государственная политика в области занятости населения.
28. Рынок труда, факторы его сбалансированности.
29. Цена труда в Российской Федерации.
30. Доходы населения как индикатор развития общества.
31. Отраслевая структура занятости (спрос на труд).
32. Участники социальной ответственности
33. Классификация социальной ответственности
34. Корпоративная социальная ответственность
35. Типы корпоративной культуры

### **3.3 Типовое задание для проведения деловой игры**

Темы и задания для проведения деловых игр выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведено задание для проведения деловой игры по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

#### **Задание для проведения деловой игры**

##### **Деловая игра «Корпоративная культура»**

Студентам предлагается разбиться на подгруппы. Далее следует разделить между подгруппами составляющие корпоративной культуры (традиции, ритуалы, коммуникации и т.д.). Каждая подгруппа получает для разработки от одной до трех составляющих корпоративной культуры.

1. Тема «Элементы корпоративной культуры»

2. Концепция игры. Совместно разработать составляющие корпоративной культуры любой выбранной заранее корпорации. Каждая подгруппа разрабатывает свой аспект корпоративной культуры. На работу дается 40 минут, включая подготовку доклада. После докладов проходит обсуждение каждой составляющей корпоративной культуры и их взаимосвязь.

3. Роли: Обучающиеся разбиваются на команды по 2-4 чел.

4. Ожидаемые результаты: познакомиться и проработать элементы корпоративной культуры на примерах конкретных корпораций.

### 3.4 Темы докладов

Темы докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены темы докладов, предусмотренные рабочей программой дисциплины.

#### Темы докладов

1. Наблюдение.
2. Опросники личности.
3. Специальные экспериментальные методы.
4. Социальная ответственность бизнеса.
5. Экономическая безопасность граждан.
6. Механизмы и принципы функционирования социального государства.
7. Проблемы демографической политики.
8. Проблемы молодой семьи.
9. Внебрачное материнство.
10. Государственная политика в области занятости населения.
11. Рынок труда, факторы его сбалансированности.
12. Цена труда в Российской Федерации.
13. Доходы населения как индикатор развития общества.
14. Отраслевая структура занятости (спрос на труд).
15. Участники социальной ответственности
16. Поведение людей.
17. Народонаселение.
18. Социальные нормы и ценности.
19. Что означает понятие «субъекты и уровни социальной политики»?
20. Государственная, региональная муниципальная, корпоративная.

### 3.5 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине  
(2 семестр очная форма обучения, 3 семестр очно-заочная форма обучения)

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-5.1. Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	Тема: Социальная политика: сущность, принципы и структура	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Тема: Механизмы реализации и правовое обеспечение социальной политики	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ

		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
Тема: Сущность социального государства. Концепция социального государства и политики всеобщего благоденствия. Конституционные индикаторы социального государства.		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
Тема: Государственная и организационная политики. Взаимосвязь и социальной		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
Тема: Участники социальной ответственности		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
Тема: Классификация социальной ответственности		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
Тема: Корпоративная социальная ответственность		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
Тема: Типы корпоративной культуры		Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Итого	45 – ОТЗ 45 – ЗТЗ

Образец типового варианта итогового теста,  
предусмотренного рабочей программой дисциплины  
(2 семестр очная форма обучения,  
3 семестр очно-заочная форма обучения)

1. Гарантом Конституции РФ является: \_\_\_\_\_

2. Какой из перечисленных нормативных актов обладает в России высшей юридической силой? \_\_\_\_\_

3. Что характеризует дифференциацию доходов:

- а) у одного человека есть сбережения в сумме 15 тыс. рублей, у другого – 25 тыс. рублей;
- б) один человек получил в течение года в два раза больше денег, чем другой человек;
- в) у одного человека квартира в три раза дороже, чем у другого человека;
- г) один человек имеет «Ауди», второй человек имеет «Жигули».

4. К какому виду относится следующая норма Семейного кодекса РФ: «Родители обязаны обеспечить получение детьми основного общего образования» (ст. 63 Ч. 2) - \_\_\_\_\_
5. Какова численность населения России: \_\_\_\_\_
6. Районные коэффициенты к заработной плате являются элементом: \_\_\_\_\_
7. За счет каких средств выплачиваются пособия по болезни:
- а) за счет фонда медицинского страхования;
  - б) за счет фонда социального страхования;
  - в) за счет прибыли предприятия;
  - г) за счет фонда оплаты труда.
8. Минимальный размер оплаты труда устанавливается:
- а) администрацией предприятия;
  - б) профсоюзом или договоренности профсоюза с администрацией;
  - в) трудовым коллективом;
  - г) государством.
9. Регионом не может называться: \_\_\_\_\_
10. Из каких источников финансируются лечебно-профилактические учреждения (больницы, поликлиники):
- а) из средств ОМС (обязательного медицинского страхования);
  - б) из средств бюджета;
  - в) из средств, полученных за дополнительно оплаченные услуги;
  - г) из средств перечисленных в пп. «а», «б», «в».
11. Кривая Лоренца может быть использована для измерения: \_\_\_\_\_
12. Согласно Федеральному закону РФ минимальная заработная плата не может быть:
- а) менее 100 рублей;
  - б) менее 1000 рублей;
  - в) менее величины минимального размера оплаты труда;
  - г) менее величины прожиточного минимума в Российской Федерации.
13. Государственная политика доходов в странах с рыночной экономикой – это:
- а) противодействие инфляции;
  - б) установление государством размера заработной платы всем категориям занятых работников;
  - в) перераспределение доходов через систему налогов и социальных выплат с целью сглаживания социально-экономических различий;
  - г) поддержание одинаковой заработной платы в различных отраслях национальной экономики.
14. Для лиц, не являющихся налоговыми резидентами согласно Налоговому кодексу Российской Федерации, ставка налога на доходы физических лиц составляет: \_\_\_\_\_
15. Размер ежемесячного пособия на ребенка в Российской Федерации в настоящее время составляет:
- а) 50% от минимального размера оплаты труда;
  - б) 70% от минимального размера оплаты труда;

в) 100% минимального размера оплаты труда;

г) 150% минимального размера оплаты труда.

16 Дополните: Термин «социальное государство» ввел в научный оборот:

« \_\_\_\_\_ »

17 Установите соответствие между определениями и их характеристикой

социального	неспособность индивида удовлетворить свои потребности возникает на ограничениях какого характера
активизацию человеческих ресурсов	неспособность индивида удовлетворить свои потребности возникает на ограничениях какого характера
биологического	к основным принципам современной социальной политики можно отнести

18 Установите последовательность

Анализ возможностей – Мотивация – Регулирование – Контроль – Планирование – Организация – Диспетчирование

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине  
(3 семестр очная форма обучения, 4 семестр очно-заочная форма обучения)

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-5.1. Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	Тема: Методы оценки личностных качеств	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Тема: Модели и методы оценки личностных характеристик	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Тема: Социальная ответственность руководителя и социальная ответственность организации	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема: Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема: Социальная ответственность и имидж организации	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ

	Тема: Этика, нравственность. Этика и этикет	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема: Деловая, личностная этика	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема: Профессиональная и корпоративная социальная ответственность	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Итого	55 – ОТЗ 55 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде 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  
(3 семестр очная форма обучения, 4 семестр очно-заочная форма обучения)

1. Гетерогенный ареал действия или реализации (исполнения) конкретных социальных обязательств государства называется «социальное \_\_\_\_\_»:
2. Один из главных процессов репродукции общества, предмет демографии и главный объект ее изучения: \_\_\_\_\_
3. Соотнесите термин и определение:  
Чистая (формальная) демография:
  - а) научная дисциплина, изучающая взаимовлияние демографических и социальных процессов;
  - б) наука, которая исследует воспроизводство населения в прошлом;
  - в) рассмотрение количественных соотношений демографических явлений, процессов, структур и роста населения под их влиянием.
4. Соотнесите термин и определение:  
Аналитическая демография:
  - а) изучение взаимосвязей между демографическими явлениями, их детерминации социальными, экономическими, социально-психологическими и другими процессами;
  - б) наука, которая исследует воспроизводство населения в прошлом;
  - в) научная дисциплина, изучающая взаимовлияние демографических и социальных процессов.
5. Социологическая демография (социальная демография):



- а) рассмотрение количественных соотношений демографических явлений, процессов, структур и роста населения под их влиянием;
- б) изучение взаимосвязей между демографическими явлениями, их детерминации социальными, экономическими, социально-психологическими и другими процессами;
- в) научная дисциплина, изучающая взаимовлияние демографических и социальных процессов.

6. Историческая демография:

- а) рассмотрение количественных соотношений демографических явлений, процессов, структур и роста населения под их влиянием;
- б) наука, которая исследует воспроизводство населения в прошлом;
- в) научная дисциплина, изучающая взаимовлияние демографических и социальных процессов.

7. Цена трудовых услуг, предоставляемых наемными работниками разных профессий при реализации их деловой активности называется: \_\_\_\_\_

8. Социальная политика применительно к рынку труда связана, прежде всего, с возможностями государства влиять на:

- а) спрос на рабочую силу;
- б) личную ответственность работников за сохранение своего здоровья;
- в) многоуровневость и разноадресность способов социальной защиты.

9. Какие меры государство может законодательно регулировать в области заработной платы:  
\_\_\_\_\_

10. Наиболее существенный источник финансирования социальных расходов государства:  
\_\_\_\_\_

11. Социальный минимум средств, необходимый для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека называется: \_\_\_\_\_

12. В России индексация денежных доходов распространяется на: \_\_\_\_\_

13. Изъятие государством части доходов у средних и высокодоходных слоев населения проводится в форме: \_\_\_\_\_

14. Увеличение номинальных доходов в зависимости от роста цен называется:

- а) трансферт;
- б) деноминация;
- в) индексация.

15. Обеспечение государством минимальных условий жизни касается только тех граждан, которые:

- а) не могут сделать это самостоятельно;
- б) являются пенсионерами;
- в) имеют льготы.

16 Дополните: Социальная политика государства включает гармонизацию отношений между участниками рыночной экономики в форме

« \_\_\_\_\_ »

17 Установите соответствие между определениями и их характеристикой

на каждого члена семьи независимо от того, получает он какой-нибудь доход или нет	Условия успешной социальной политики занятости включают в себя
сведение к минимуму скрытой безработицы и занятости	Главным средством перераспределения доходов населения служит
прогрессивное налогообложение доходов	Среднедушевой доход рассчитывается

18 Установите последовательность

Корректность межличностных отношений – дисциплинированность – сбережение материальных ресурсов

### 3.6 Типовое задание для выполнения курсовой работы

Типовое задание для выполнения курсовой работы выложено в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового задания для выполнения курсовой работы, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец типового задания для выполнения курсовой работы

Основные этапы выполнения курсовой работы

- 1 Выбор темы.
- 2 Выдача задания.
- 3 Подбор литературы.
- 4 Составление плана курсовой работы.
- 5 Написание «Содержания»
- 6 Написание текста
- 7 Защита курсовой работы.

Структура пояснительной записки

- 1 Титульный лист
- 2 Аннотация
- 3 Содержание
- 4 Введение
- 5 Основная часть
  - теоретический раздел
  - практический раздел
- 6 Заключение
- 7 Список использованных источников
- 8 Приложения

### Варианты курсовой работы

Таблица 1 – Таблица выбора варианта

Последняя цифра шифра студента	Теоретическая часть
0	1, 14, 22
1	2, 12, 20
2	3, 16, 21

3	4, 11, 24
4	5, 15, 26
5	6, 17, 23
6	7, 13, 28
7	8, 18, 29
8	9, 20, 25
9	10, 19, 30

### Теоретическая часть

1. Обеспечение прав акционеров на участие в управлении.
2. Корпоративное управление и кредитоспособность.
3. Модели и механизмы корпоративного управления.
4. Корпоративное управление и инвестиционная привлекательность компании.
5. Акционерная собственность и корпоративные отношения.
6. Собственность корпоративных конфликтов и эффективность.
7. Реорганизация как средство разрешения корпоративного конфликта.
  
8. Кодекс корпоративного поведения как средство снижения вероятности корпоративных конфликтов.
  
9. Корпоративные конфликты с участием регистратора.
10. Модели управления и их социально-экономическая эффективность.
11. Планирование в системе управления предприятиями.
12. Управление ФПГ в условиях рынка.
13. Программно-целевой метод управления.
23. Стратегическое управление предприятиями. Методы выработки целей и стратегии развития фирмы.
14. Стратегия и организационная структура предприятия. Формирование стратегических целей и стратегии предприятия.
15. Управление конфликтами, изменениями и интересами.
16. Совершенствование управления рынком ценных бумаг.
24. Управление бизнес-планированием на предприятии.
25. Организация и управление международной деятельностью фирмы.
26. Управление и регулирование межфирменных рыночных отношений.
27. Современные методы управления конкуренцией.
  
28. Совершенствование системы контроля в фирме (банке, офисе, организации и пр.).
29. Анализ и совершенствование структуры капитала фирмы (банка, организации и пр.).
30. Баланс интересов менеджмента корпорации, акционеров и потенциальных инвесторов.
31. Управление и корпоративный контроль в АО.
32. Слияние и поглощение компаний.
33. Система стимулирования менеджеров компаний.
34. Влияние механизмов корпоративного управления и их особенности в России.
35. Корпоративное управление и экономическая безопасность.
36. Корпоративное управление как фактор привлечения и защиты инвестиций.
37. Конфликты собственников: возможности урегулирования.
38. Собственность и менеджеры: возможности управленческого решения конфликтов.
39. Особенности российской модели корпоративного управления.

40. Сходства, отличия и перспективы американской и европейской модели корпоративного управления. Новые тенденции в развитии корпоративных отношений

41. Государство как субъект корпоративных отношений.

42. Прозрачность деятельности компании – залог эффективного корпоративного управления.

43. Совет директоров в системе эффективного управления компанией.

44. Совершенствование корпоративного управления как фактор активизации инвестиционной деятельности компании.

45. Международный менеджмент: сущность, структура, особенности развития.

46. Финансовые и инвестиционные решения в международном менеджменте.

47. Управление человеческими ресурсами и этика в международном бизнесе.

48. Портфельный анализ в системе стратегического планирования организации.

49. Стратегические аспекты антикризисного управления предприятием.

50. Управление рисками.

## Практическая часть

1. По выбранному предприятию сделайте анализ организационной культуры по следующим направлениям

– важнейшие характеристики: принципы внутриорганизационных взаимоотношений и ориентация людей;

– общий стиль лидерства в организации;

– управление персоналом;

– связующая сущность организации;

– стратегические цели;

– критерии успеха.

2. Определите к какому типу культуры относится выбранное Вами предприятие. Ответ обоснуйте

**Клановая культура.** Очень дружественное место работы, где у людей масса общего. Организации похожи на большие семьи. Лидеры или главы организаций воспринимаются как воспитатели и, возможно, даже как родители. Организация держится вместе благодаря преданности и традиции. Высока обязательность организации. Она делает акцент на долгосрочной выгоде совершенствования личности, придает значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату. Успех определяется в терминах доброго чувства к потребителям и заботы о людях. Организация поощряет бригадную работу, участие людей в бизнесе и согласие.

**Иерархическая (бюрократическая) культура.** Очень формализованное и структурированное место работы. Тем, что делают люди, управляют процедуры. Лидеры гордятся тем, что они – рационально мыслящие координаторы и организаторы. Критически важно поддержание плавного хода деятельности организации. Организацию объединяют формальные правила и официальная политика. Долгосрочные заботы организации состоят в обеспечении стабильности и показателей плавного хода рентабельного выполнения операций. Успех определяется в терминах надежности поставок, плавных календарных графиков и низких затрат. Управления наемными работниками озабочено гарантией занятости и обеспечением долгосрочной предсказуемости.

**Адхократическая (инновационная) культура.** Динамичное, предпринимательское и творческое место работы. Люди готовы подставлять собственные шеи и идти на риск. Лидеры считаются новаторами и людьми, готовыми рисковать. Связующей сущностью организации является преданность экспериментированию и новаторству. Подчеркивается необходимость деятельности на переднем рубеже. В долгосрочной перспективе организация

делает акцент на росте и обретении новых ресурсов. Успех означает производство (предоставление) уникальных и новых продуктов и (или) услуг. Важно быть лидером на рынке продукции или услуг. Организация поощряет личную инициативу и свободу.

**Рыночная культура.** Организация, ориентированная на результаты, главной заботой которой является выполнение поставленной задачи. Люди целеустремленны и соперничают между собой. Лидеры – твердые руководители и суровые конкуренты. Они неколебимы и требовательны. Организацию связывает воедино акцент на стремлении побеждать. Репутация и успех является общей заботой. Фокус перспективы настроен на конкурентные действия, решение поставленных задач и достижение измеримых целей. Успех определяется в терминах проникновения на рынки и рыночной доли. Важно конкурентное ценообразование и лидерство на рынке. Стиль организации – жестко проводимая линия на конкурентоспособность.

### 3.7 Типовые вопросы для защиты курсовой работы

Типовые вопросы для защиты курсовой работы выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен примерный перечень вопросов для защиты курсовой работы.

Примерный перечень вопросов для защиты курсовой работы:

1. Что такое социальная политика?
2. Дайте характеристику организационной структуре.
3. Что такое корпораций?
4. Кто является участником корпорации?

### 3.8 Типовая кейс-задача

Кейс-задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведена типовая кейс-задача по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец типовой кейс-задачи

История компании «Де Бирс» показывает, что она не раз переживала трудные времена и всякий раз с успехом решала на первый взгляд неразрешимые проблемы.

«Де Бирс» родилась в тот самый момент, когда человечество, казалось, могло навсегда излечиться от страсти к бриллиантам. Произошло это в конце XIX века, когда на полупустынном плоскогорье в южной части Африки было обнаружено первое коренное месторождение алмазов, рядом с которым вскоре вырос посёлок Кимберли.

Эта находка вдохнула новую жизнь в алмазный бизнес. Алмазы полезли из земли в огромном количестве. Угроза перепроизводства стала очевидной буквально через несколько лет. Чтобы создать прибыльную отрасль, требовалась идея, которая уберегла бы алмазы от девальвации. Её автором стал молодой британец Сесил Джон Родс, идея которого состояла в том, чтобы сконцентрировать в одних руках всю добычу алмазов. Постепенно скупая старательские участки различных размеров, Родс стал в конце XIX века обладателем всех крупнейших на тот момент месторождений, объединённых под властью одной компании – «Де Бирс», основанной в 1888 году.

Сегодня может показаться, что монополизировав в руках «Де Бирс» всю добычу, Родс и его партнёры ничем не рисковали. Однако тут легко ошибиться, ведь алмазы в сущности никому не нужны. Цена на них может колебаться так сильно и падать так низко, что их

добыча станет просто невыгодной, что и подтвердилось перед первой мировой войной, когда произошло перенасыщение рынка в результате открытия новых богатейших трубок в Африке. Предложение превысило спрос, и алмазы обесценились. Для алмазной индустрии наступили тяжёлые времена.

Выход был найден новым директором компании Эрнестом Оппенгеймером. Он понимал, что монополизировать всю мировую добычу алмазов практически невозможно. Единственный выход – отрегулировать продажу так, чтобы алмазы поступали к ювелирам по единым ценам. В результате в начале 30-х годов в Лондоне была создана Центральная сбытовая организация (ЦСО). Её главная задача – скупить сырьё, сортировать его и затем выставлять на торги, обеспечивая тем самым стабильности цен.

Но в 1932 году цены на алмазы упали так низко, что вся мировая добыча алмазов оказалась на грани закрытия. Для остановки обвального падения цен нужно было резко сократить поставки алмазов на рынок, и хозяева «Де Бирс» приняли решение закрыть все свои алмазные рудники. На протяжении 20 лет ЦСО снабжала рынок продукцией из ангольских и конголезских источников, исправно выплачивая их хозяевам причитающиеся им деньги. В результате финансовая ситуация самих владельцев ухудшилась до такой степени, что Эрнесту Оппенгеймеру пришлось заложить свой йоханнесбургский особняк.

Вывести корпорацию из кризиса удалось молодому наследнику Оппенгеймера Гарри, который понял, что интерес к бриллиантам нужно стимулировать. Он развернул в США мощную компанию по рекламе бриллиантов. Его расчёт в конце концов оправдался и в 1952-м году мир снова заинтересовался бриллиантами, в результате чего ЦСО получила 40 млн. фунтов стерлингов чистой прибыли.

Не следует, однако, думать, что с 1952 года у «Де Бирс» настали безоблачные времена. Стимулируя спрос на алмазы, «Де Бирс» должна была постоянно защищать свои позиции по монопольному обеспечению этого спроса. С начала образования ЦСО и до сегодняшнего дня существует угроза отказа какого-либо поставщика алмазов сбывать свою продукцию через центральный канал «Де Бирс». У корпорации существует действенный метод борьбы с отступниками. ЦСО снижает цены на алмазы, приводя к уменьшению прибылей или к возникновению убытков у вышедших из под контроля поставщиков. Так, например, в конце 70-х годов Заир (под давлением СССР) попытался продавать алмазы, минуя ЦСО. «Де Бирс» отреагировала 15 процентным понижением цены на мелкие алмазы, аналогичные заирским. И год спустя Мобуту, очень болезненно переносивший снижение своих доходов, капитулировал и снова стал продавать алмазы «Де Бирс».

Но такой подход срабатывал не всегда. После ликвидации СССР Москва и Якутск договорились о дележе алмазных доходов, но работать в стране, где в каждой деловой голове роятся схемы ухода от законов, налогов и обязательств по договорам, оказалось довольно трудно. Фактически «Де Бирс» стало доставаться лишь то, что «новые русские» и «новые якуты» сами не смогли продать за рубеж. Ошарашенные руководители корпорации попытались нормализовать ситуацию через правительство. Эффект – нулевой. Российские производители в ответ увеличили добычу. Корпорация вынуждена была изменить свою стратегию по отношению к России.

«Де Бирс» продолжает строительство новых алмазных рудников, каждый из которых оснащён по последнему слову техники. Двести геологов в разных странах ведут поиск новых месторождений. Наряду с традиционными методами обнаружения алмазов по сопутствующим минералам они применяют новейшие технологии для дистанционного определения кимберлитовых трубок с поверхности земли.

Чем же привлекает «Де Бирс» потребителя?

Среди крупных дилеров бельгийского города Антверпена немало «сайтхолдеров», то есть тех, кто закупает сырьё у «Де Бирс». Исаак Марсель, глава фирмы «Дали дайамондс» объясняет, что главное преимущество «Де Бирс» в том, что она гарантирует своим клиентам стабильное ежемесячное снабжение. Его фирма получает сырьё из ЦСО с аптечной

точностью, что позволяет гранильным предприятиям работать бесперебойно, с полной загрузкой.

Но не надо думать, что Марсель работает только на сырьё ЦСО. Немалую часть алмазов его фирма закупает прямо на рынке, что даёт возможность получить хорошую прибыль. По его мнению, идеальным было бы деление снабжения в соотношении 3:1, то есть если бы три четверти алмазов поступали из «Де Бирс», а остальное приобреталось на рынке.

Давид Лапа, известный в Антверпене дилер, закупающий ежегодно большие партии алмазного сырья для ювелирной промышленности, говорит: «Демократия – штука хорошая. Однако только система, установленная ЦСО, может обеспечить стабильность работы шахтёра и огранщика, предложить логичную цену покупателю в магазине».

### **Вопросы для обсуждения**

1. Перечислите стратегические и нестратегические барьеры входа в монопольную отрасль. Раскройте суть каждого из них.
2. Покажите как компания «Де Бирс» создавала и удерживала свое монопольное положение.
3. Охарактеризуйте текущую ситуацию на рынке алмазов.

## **3.9 Образец индивидуальных творческих заданий**

Индивидуальные творческие задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец индивидуального творческого задания по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

### **Образец индивидуального творческого задания**

по теме «Участники социальной ответственности» выполняемого в рамках практической подготовки

Проанализировав основных участников социальной ответственности на предприятии (составить таблицу), оцените их деятельность в практике российского бизнеса.

**Образец типового варианта индивидуального творческого задания по теме «Взаимосвязь государственной и организационной социальной политики» выполняемого в рамках практической подготовки**

Рассмотреть взаимосвязь социальной политики государства и политики организации на примере...

## **3.10 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)**

### **Раздел 1 «Теоретические основы социальной политики»**

- 1.1. Что изучает социальная политика как наука?
- 1.2. Систему взаимодействия и взаимоотношений социальных групп по жизнеобеспечению росту уровня и качества его жизни.
- 1.3. Общество как социальную систему.
- 1.4. Поведение людей.
- 1.5. Народонаселение.
- 1.6. Социальные нормы и ценности.

- 1.7. Что означает понятие «субъекты и уровни социальной политики»?
- 1.8. Государственная, региональная муниципальная, корпоративная.
- 1.9. Оно соответствует понятию «справедливое».
- 1.10. Назовите учёного, который ввёл в научный оборот термин «социальная политика».
- 1.11. Каковы основные функции социальной политики?
- 1.12. Социального выравнивания.
- 1.13. Кто разработал материалистическое учение об обществе?
- 1.14. Назовите фамилии известных современных российских социологов, разрабатывающих проблемы социальной политики
- 1.15. Как, прежде всего, определяются эффективность социальной политики?

## **Раздел 2. «Роль государства в формировании социальной политики»**

- 2.1. Социальная справедливость как цель социальной политики.
- 2.2. Патерналистская модель социальной политики.
- 2.3. Построение модели адресной социальной политики.
- 2.4. Социальная политика и гражданское общество.
- 2.5. Проблема определения приоритетов в социальной политике на современном этапе развития российского общества.
- 2.6. Социальная ответственность бизнеса.
- 2.7. Экономическая безопасность граждан.
- 2.8. Механизмы и принципы функционирования социального государства.
- 2.9. Проблемы демографической политики.
- 2.10. Проблемы молодой семьи.
- 2.11. Внебрачное материнство.
- 2.12. Государственная политика в области занятости населения.
- 2.13. Рынок труда, факторы его сбалансированности.
- 2.14. Цена труда в Российской Федерации.
- 2.15. Доходы населения как индикатор развития общества.
- 2.16. Отраслевая структура занятости (спрос на труд).

## **Раздел 3. «Общая классификация социальной ответственности участников организационных отношений»**

- 3.1. Участники социальной ответственности
- 3.2. Классификация социальной ответственности
- 3.3. Корпоративная социальная ответственность
- 3.4. Типы корпоративной культуры

### **3.11 Типовые практические задания к зачету (для оценки умений)**

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к зачету.

#### **Образец типовых практических заданий к зачету**

- 1 Перечислите современные черты концепции управления социальным развитием организации.
- 2 Укажите на взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
- 3 Назовите исторические этапы становления обособленного решения социально-трудовых проблем на предприятиях России и зарубежных стран.



### **3.12 Типовые практические задания к зачету** (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к зачету.

#### **Образец типовых практических заданий к зачету**

1 Внесите пять из названных организаций в таблицу «Профиль организаций»: – укажите организацию; – кратко опишите характеристики, которые вы считаете наиболее значимыми; – охарактеризуйте управленческие функции в этих организациях.

2 Изобразите при помощи диаграммы вашу собственную или хорошо вам знакомую организацию с точки зрения модели открытых систем.

А. Четко определите:

- основные цели и задачи организации;
- вводимые ресурсы;
- характер процесса трансформации или конверсии;
- конечные продукты;
- критерии эффективности в достижении целей.

Б. Приведите конкретные примеры того, как факты окружающей среды оказывают влияние на структуру, систему управления и специфику функционирования организации. Насколько эффективна организация в адаптации к изменениям внешней среды?

В. Проанализируйте процесс трансформации или конверсии с учетом взаимосвязей основных подсистем (используйте модель или какие-либо рамки по собственному выбору). Насколько эффективны взаимодействия и взаимосвязи подсистем? Подкрепите свою точку зрения примером.

Г. Критически прокомментируйте эффективность управления с точки зрения координации подсистем и руководства действиями организации как единого целого при достижении ее целей и задач. Приведите соответствующие примеры, подтверждающие ваш комментарий.

3 Вам предлагаются ситуации, когда менеджер может почувствовать себя в затруднительном положении из-за того, что принятые в этих ситуациях решения в некоторых случаях не будут соответствовать понятиям «справедливость» и «этика», но будут вполне приемлемыми в сфере предпринимательской деятельности. Примите решения по каждой ситуации и обоснуйте их.

### **3.13 Перечень теоретических вопросов к экзамену** (для оценки знаний)

#### **Раздел 4 «Методы оценки личностных качеств и характеристик»**

- 4.1. Методы выработки социальных нормативов и перспективные направления нормирования социального развития.
- 4.2. Методы оценки личностных качеств
- 4.3. Модели и методы оценки личностных характеристик
- 4.4. Оценка личных качеств кандидата

- 4.5. Психологические методы исследования личности
- 4.6. Социологические методы исследования личности
- 4.7. Общественная мысль как социологический метод исследования.

#### **Раздел 5. «Анализ социальной ответственности руководства и персонала»**

- 5.1. Классическая модель корпоративной социальной ответственности.
- 5.2. Интересы участников социальных отношений.
- 5.3. Модель взаимодействия участников социальных отношений в регионе.
- 5.4. Регламент отбора и реализации приоритетных внутренних социальных программ предприятия.
- 5.5. Взаимодействия «работодатель — общество/власть».
- 5.6. Руководство по отчетности в области устойчивого развития.
- 5.7. Основные документы, регламентирующие взаимодействия в «тройственной модели» социальной ответственности.
- 5.8. Социальная ответственность руководителя и социальная ответственность организации.
- 5.9. Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала.
- 5.10. Социальная ответственность и имидж организации.

#### **Раздел 6. «Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности»**

- 6.1. Этика, нравственность.
- 6.2. Этика и этикет.
- 6.3. Этические нормы.
- 6.4. Современные этические принципы делового поведения.
- 6.5. Основные проблемы становления этики деловых отношений в России: внутренние и внешние барьеры.
- 6.6. Макроэтика и микроэтика деловых отношений.

### **3.14 Типовые практические задания к экзамену (для оценки умений)**

Распределение практических заданий к экзамену находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к экзамену не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к экзамену.

#### **Образец типовых практических заданий к экзамену**

1. Представьте характеристику типологии Г. Хофштеде.
2. Дайте характеристику типологии Д. Коула.
3. Раскройте сущность и содержание типологии Р. Харрисона.

### **3.15 Типовые практические задания к экзамену (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)**

Распределение практических заданий к экзамену находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к экзамену не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к экзамену.

## Образец типовых практических заданий к экзамену

1 Вариант А: малое коммерческое предприятие – небольшая фирма с числом работников до 50–60 человек, арендующая помещение в центральной части города, не имеющая служебного автотранспорта, столовой и других объектов социального назначения.

Вариант Б: средних размеров коммерческая организация со штатом примерно 500–600 сотрудников располагается в городе областного подчинения, в собственных зданиях, имеет ряд объектов социального назначения – общежитие, прачечную, гараж для служебных автобусов, медпункт, столовую, буфет, пункт заказов на продукты питания и непродовольственные товары.

Вариант В: крупное акционерное предприятие заводского типа с численностью всех категорий работников 5–6 тыс. человек. Располагает собственной социальной инфраструктурой, в том числе комплексом жилых домов в пригороде областного центра.

Постановка задачи: требуется по каждому варианту выбрать оптимальную структуру социальной службы, указав должностные лица и управленческие звенья, ответственные за решение социальных проблем.

2 В крупной организации снизился уровень социального обслуживания работающих. В связи с этим руководством организации принято решение выявить причины сложившейся ситуации. В первую очередь решено подвергнуть анализу оценку состояния планирования социального развития коллектива. Необходимо дать оценку состояния планирования социального развития организации.

3 Важная задача менеджера – максимально задействовать творческий потенциал коллектива. Для этого у менеджера имеется следующий диапазон действий.

1. Предлагать сотрудникам работу, способствующую их общению.
2. Проводить с сотрудниками совещания, советоваться с ними по делам организации.
3. Сохранять неформальные группы в коллективе, не мешающие функционированию организации.
4. Создавать условия для социальной активности работника.
5. Предлагать сотрудникам более содержательную творческую работу.
6. Обеспечивать им обратную связь в соответствии с достигнутыми результатами.
7. Оценивать и поощрять все положительные достижения каждого сотрудника.
8. Привлекать подчиненных к формулировке целей организации и выработке решений.
9. Делегировать подчиненным часть своих прав и полномочий.
10. Обеспечивать карьерный рост инициативных подчиненных.
11. Организовывать постоянную подготовку и переподготовку сотрудников для повышения их компетентности.
12. Открывать для подчиненных возможности развития их потенциала.
13. Поручать сотрудникам сложную и ответственную работу, которая потребует от них полной самоотдачи.
14. Постоянно развивать у подчиненных творческое начало в работе.

Постановка задачи

1. менеджера то увеличению творческой отдачи Какие действия в работе подчиненных вы считаете главными и почему?

2. Какие еще меры, по вашему мнению, может принять менеджер, чтобы добиться роста результативности и повышения активности подчиненных?

#### 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.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект	Защита конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему конспектов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Деловая игра	Преподаватель заранее в случае необходимости или во время занятия объявляет тему деловой игры, основную концепции, роли и ожидаемый результат. Обучающиеся самостоятельно распределяют роли, делятся на группы/подгруппы по желанию. Итоги игры оформляются в письменном виде, проверяются преподавателем и возвращаются обучающимся, обсуждаются совместно преподавателем и обучающимися
Доклад	Защита докладов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Кейс-задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Индивидуальное творческое задание	Творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» (в последней редакции). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Тестирование (компьютерные технологии)	Тестирование проводится по результатам освоения тем или разделов дисциплины или по окончании ее изучения во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения. Результаты тестирования видны обучающемуся на компьютере сразу после прохождения теста
Выполнение курсовой работы	Ход выполнения разделов курсовой работы в рамках текущего контроля оценивается преподавателем исходя из объемов выполненных работ в соответствие со шкалами оценивания. Преподаватель информирует обучающихся о результатах оценивания выполнения курсового проекта сразу после контрольно-оценочного мероприятия
Защита курсовой работы	Защита курсовой работы проходит в установленный преподавателем день. В ходе защиты курсовой работы обучающийся делает доклад протяженностью 5 – 7 минут. Преподаватель ставит окончательную оценку за курсовую работу после завершения защиты, учитывая уровень ее защиты

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

### **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. 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	Шкала оценивания
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 проводится по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из ФТЗ по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

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

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам или в форме компьютерного тестирования.

При проведении промежуточной аттестации в форме собеседования билеты составляются таким образом, чтобы каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; два практических задания: одно из них для оценки умений; другое практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду


ЗабИЖТ 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 и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

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

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из ФТЗ по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

### Образец экзаменационного билета

 ЗабИЖТ ИрГУПС 20__/20__ учебный год	<b>Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Корпоративное управление персоналом»</b>	УТВЕРЖДАЮ Зав. кафедрой «Управление процессами перевозок» ЗабИЖТ _____
1 Классическая модель корпоративной социальной ответственности.		
2 Раскройте сущность и содержание типологии Р. Харрисона.		
3 В крупной организации снизился уровень социального обслуживания работающих. В связи с этим руководством организации принято решение выявить причины сложившейся ситуации. В первую очередь решено подвергнуть анализу оценку состояния планирования социального развития коллектива. Необходимо дать оценку состояния планирования социального развития организации.		
4. Представьте характеристику типологии Г. Хофштеде.		
Составил: Коваль Т.А.		