

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Наумова Наталья Александровна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41  
Уникальный программный ключ:  
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области  
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(МГОУ)

Экономический факультет  
Кафедра «Управление персоналом»

УТВЕРЖДЕН  
на заседании кафедры  
Протокол от «10» июня 2021 г., № 12  
Зав. кафедрой  Козлова Е.Г.

**ФОНД  
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**По учебной дисциплине**  
Корпоративная социальная политика

**Направление подготовки**  
38.03.03 Управление персоналом

**Профиль**  
Управление персоналом организации

**Квалификация**  
Бакалавр

**Формы обучения**  
Очная, очно-заочная

Мытищи  
2021

# 1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

## 1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2
УК-3      Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК-1      Способность применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК-3      Способность разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

## 1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
УК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы процессов групповой динамики и принципов формирования команды; Уметь: эффективно организовать групповую работу для осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки; основные понятия и функции управления человеческими ресурсами. Уметь: разрабатывать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке конкретной	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад Зачет	61-100 баллов

1	2	3	4	5	6
			организации Владеть: методами и приемами анализа состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах		
ОПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь анализировать информацию по рынку труда для достижения целей организации	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь анализировать информацию по рынку труда для достижения целей организации Владеть методами получения информации о рынке труда	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад Зачет	61-100 баллов
ОПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные нормативно-правовые документы, методику и методы стратегического управления человеческими ресурсам при построении экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей. Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат, основные методики в профессиональной деятельности при принятии стратегических кадровых решений, ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актах.	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные нормативно-правовые документы, методику и методы стратегического управления человеческими ресурсам при построении экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей.	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад Зачет	61-100 баллов

1	2	3	4	5	6
			<p>Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат, основные методики в профессиональной деятельности при принятии стратегических кадровых решений, ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актах.</p> <p>Владеть: методами реализации основных стратегических кадровых функций, методологией построения экономических, финансовых и организационно – управленческих моделей, адаптированных к конкретным задачам управления.</p>		

### 1.3. 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

#### Примерные вопросы для опроса

1. Социальная стратегия современной России.
2. Основные долгосрочные прогнозы социально-экономического развития РФ
3. Национальные цели социально-экономического развития
4. Система социального партнерства
5. Виды социальной ответственности бизнеса.
6. Принципы добровольной социальной ответственности бизнеса.
7. Ценности и показатели международных индексов качества жизни и благополучия.
8. Синтетические показатели социального развития
9. Показатели качества государственного управления
10. Критерии и показатели реализации региональной социальной политики РФ
11. Критерии оценки деятельности губернаторов по реализации региональной социальной политики.

#### Примеры тестовых заданий

1. Факторы, определяющие превосходство над конкурентами, измеряемые экономическими показателями — это:
  - а) инновации
  - б) человеческие ресурсы
  - в) конкурентные преимущества
  - г) технологии
2. К преимуществам во внутренней среде организации, сформированным на основе корпоративной социальной политики, можно отнести:
  - а) формирование позитивного мнения инвесторов
  - б) стратегическое сотрудничество с партнерами

- в) привлечение и удержание профессиональных кадров
  - г) укрепление репутации компании
3. К преимуществам в микросреде организации, сформированным на основе корпоративной социальной политики, можно отнести:
- а) создание устойчивых отношений с местными сообществами
  - б) укрепление репутации компании
  - в) снижение финансовых и нефинансовых рисков
  - г) снижение операционных расходов
4. К преимуществам в макросреде организации, сформированным на основе корпоративной социальной политики, можно отнести:
- а) рост доверия к компании за счет увеличения прозрачности и открытости
  - б) стратегическое сотрудничество с партнерами
  - в) создание устойчивых отношений с органами власти
  - г) совершенствование методов корпоративного управления
5. Явления и процессы внутренней среды организации и ее внешнего окружения, которые вызывают изменение уровня конкурентоспособности организации:
- а) источники конкурентных преимуществ
  - б) ключевые факторы успеха
  - в) конкурентная позиция
  - г) инвестиционная привлекательность

#### **Темы для докладов (презентаций).**

1. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы.
2. Качество трудовой жизни: понятие, сущность.
3. Организация эффективной социальной политики как фактор повышения эффективности социотехнической системы организации
4. Понятие и содержание социальной политики государства.
5. Цели и задачи социальной политики государства
6. Формы социального партнерства.
7. Функции и принципы социального партнерства. Правовое регулирование социального партнерства.
8. Количественные и качественные показатели социального развития персонала.
9. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.
10. История планирования социального развития организаций
11. Структура и содержание плана социального развития персонала.
12. Источники информации управления социальным развитием персонала
13. Социологические исследования как основной источник информации управления социальным развитием персонала.
14. Критерии оценки эффективности управления социальным развитием персонала.
15. Социальный капитал организации и влияние на его формирование эффективной социальной политики.

#### **Вопросы к зачету**

- 1 Корпоративная социальная политика: понятие, сущность и содержание.
- 2 Цели и задачи организации корпоративной социальной политики.
- 3 Корпоративная социальная политика как механизм управления воспроизводством человеческого капитала.
- 4 Субъекты организации корпоративной социальной политики.
- 5 Принципы организации корпоративной социальной политики.
- 6 Взаимосвязь кадровой и социальной политики организации.
- 7 Качество трудовой жизни как цель корпоративной социальной политики.

- 8 Понятие и содержание социальной политики государства. Цели и задачи социальной политики государства.
- 9 Особенности социальной политики государства в современной России.
- 10 Направления Государственного регулирования в области социальной политики.
- 11 Внутренние и внешние факторы формирования корпоративной социальной политики.
- 12 Социальное партнерство: понятие, история, субъекты, задачи.
- 13 Уровни социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика.
- 14 Трипартизм как вариант социального партнерства. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства.
- 15 Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику.
- 16 Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов.
- 17 Показатели развития социальной инфраструктуры организации.
- 18 Информационное обеспечение управления социальным развитием персонала.
- 19 Социальная инфраструктура организации: понятие, основные функции.
- 20 Коллективный договор, как инструмент управления социальным развитием персонала.

#### **1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Основными формами текущего контроля являются опрос, доклад, презентация, тест, зачет в первом семестре.

В промежуточную аттестацию включаются как теоретические вопросы, так и практические задания.

#### **Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания**

<b>Вид работы</b>	<b>количество баллов</b>
Опрос	до 10 баллов
Посещаемость	до 10 баллов
Презентация	до 15 баллов
Тест	до 15 баллов
Доклад	до 20 баллов
Зачет	до 30 баллов

1.4.1. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 13-15 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 7-9 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.2. Написание *доклада* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *доклада*: 17-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 13-17 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 8-12 баллов - компетенции считаются освоенными

на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-7 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-4
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита <i>доклада</i>	0-4

1.4.3. Шкала оценки посещаемости:

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	10	10	9	8	7	4	3	2	0	0	0

1.4.4 *Устный опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *устного опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

1.4.5 Выполнение *презентации* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *презентации*: 13-15 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 7-9 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 11-15 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-10 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
---------------------	---------------------

1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-1
4. Постраничные ссылки	0-1
5. Объем и качество используемых источников	0-1
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита презентации	0-3

#### 1.4.6 Шкала оценивания *зачета*

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	21-30
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	13-20
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-5

Неудовлетворительной сдачей *зачета* считается экзаменационная составляющая менее или равная 10 баллам (при максимальном количестве баллов, отведенных на *зачет* 30). При неудовлетворительной сдаче *зачета* (менее или равно 10 баллам) или неявке по неуважительной причине на *зачет* экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать *зачет*.

2.4. При пересдаче *зачета* используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

- 1-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 10 баллов;

- 2-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 20 баллов.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 бал-
		Опрос	Посещаемость	Презентация	Тест	Доклад	Зачет	

		до 10 баллов	до 10 баллов	до 15 баллов	до 15 баллов	до 20 бал- лов	до 30 бал- лов	ЛОВ
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								