

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: заместитель директора  
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:11  
Уникальный программный ключ:  
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

*Приложение 4*  
к образовательной программе

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

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

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.В.14 Управление социальным развитием персонала  
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом  
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы  
(наименование образовательной программы)

Бакалавр  
(квалификация)

Заочная форма обучения  
(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) ФОС:**

*Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда*

**РАЗДЕЛ 1.**  
**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
по учебной дисциплине «Управление социальным развитием персонала»

**1.1. Основные сведения об учебной дисциплине**

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины  
(сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	Бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 «Управление персоналом»
Количество разделов учебной дисциплины	2
Часть образовательной программы	Вариативной части образовательной программы Б1.В.14
Формы текущего контроля	устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, деловая игра, коллоквиум, доклад (сообщение), кейс-задача, контроль знаний по разделу
<i>Показатели</i>	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	2
Семестр	5
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	<b>72</b>
<b>Аудиторная контактная работа:</b>	<b>38</b>
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	18
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>34</b>
<b>Контроль</b>	<b>2</b>
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	<i>Зачёт</i>

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов			
Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
УК-3.2	При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников	<b>Знать:</b>	
		основы определения своей роли в социальном взаимодействии	УК-3.2 З-1
		способы определения своей роли в социальном взаимодействии и командной работе	УК-3.2 З-2
		способы определения своей роли в социальном взаимодействии и командной работе с учётом особенностей поведения и интересов других участников	УК-3.2 З-3
		<b>Уметь:</b>	
		проводить сравнительный анализ существующих ролей в социальном взаимодействии	УК-3.2 У-1
		определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе	УК-3.2 У-2
		определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе с учётом особенностей поведения и интересов других участников	УК-3.2 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		навыками сравнительного анализа существующих ролей в социальном взаимодействии	УК-3.2 В-1
		навыками определения своей роли в социальном взаимодействии и командной работе	УК-3.2 В-2
		навыками определения своей роли в социальном взаимодействии и командной работе с учётом особенностей поведения и интересов других участников	УК-3.2 В-3
УК-9.1	Обладает представлениями о принципах недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	<b>Знать:</b>	
		принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникациях	УК-9.1 З-1
		принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности	УК-9.1 З-2
		принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности с учётом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	УК-9.1 З-3
		<b>Уметь:</b>	
		выполнять сравнительный анализ существующих принципов недискриминационного взаимодействия при коммуникациях	УК-9.1 У-1

		использовать принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности	УК-9.1 У-2
		использовать принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности с учётом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	УК-9.1 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		навыками сравнительного анализа существующих принципов недискриминационного взаимодействия при коммуникациях	УК-9.1 В-1
		навыками использования принципов недискриминационного взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности	УК-9.1 В-2
		навыками использования принципов недискриминационного взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности с учётом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	УК-9.1 В-3
ПК-5.2	Разрабатывает стратегии профессионального развития персонала, программы профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации и стажировки персонала	<b>Знать:</b>	
		основы разработки стратегии профессионального развития персонала	ПК-5.2 З-1
		способы разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации персонала	ПК-5.2 З-2
		способы разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации и социальной адаптации персонала	ПК-5.2 З-3
		<b>Уметь:</b>	
		выполнять сравнительный анализ существующих стратегий профессионального развития персонала	ПК-5.2 У-1
		разрабатывать стратегии профессионального развития персонала	ПК-5.2 У-2
		разрабатывать стратегии профессионального развития персонала, программы профориентации и социальной адаптации персонала	ПК-5.2 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		навыками сравнительного анализа существующих стратегий профессионального развития персонала	ПК-5.2 В-1

		навыками разработки стратегии профессионального развития персонала	ПК-5.2 В-2
		навыками разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации и социальной адаптации персонала	ПК-5.2 В-3
ПК-5.3	Организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры, формирует кадровый резерв и организует работу с ним	<b>Знать:</b>	
		основы построения профессиональной карьеры	ПК-5.3 З-1
		методы планирования мероприятий по развитию персонала	ПК-5.3 З-2
		методы планирования мероприятий по развитию персонала, подходы к формированию кадрового резерва	ПК-5.3 З-3
		<b>Уметь:</b>	
		составлять план профессиональной карьеры	ПК-5.3 У-1
		планировать мероприятия по развитию персонала	ПК-5.3 У-2
		планировать мероприятия по развитию персонала, формировать кадровый резерв	ПК-5.3 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		навыками составления плана профессиональной карьеры	ПК-5.3 В-1
		навыками планирования мероприятий по развитию персонала	ПК-5.3 В-2
		навыками планирования мероприятий по развитию персонала, формирования кадрового резерва	ПК-5.3 В-3
ПК-5.5	Определяет потребность организации в развитии персонала, разрабатывает планы, организует мероприятия по обучению и развитию	<b>Знать:</b>	
		подходы к определению потребности организации в развитии персонала	ПК-5.5 З-1
		подходы к определению потребности организации в развитии персонала, методы разработки планов по обучению персонала	ПК-5.5 З-2
		подходы к определению потребности организации в развитии персонала, методы разработки планов по обучению и развитию персонала	ПК-5.5 З-3
		<b>Уметь:</b>	
		определять потребности организации в развитии персонала	ПК-5.5 У-1
		определять потребности организации в развитии персонала, разрабатывать планы по обучению персонала	ПК-5.5 У-2
		определять потребности организации в развитии персонала, разрабатывать планы по обучению и развитию персонала	ПК-5.5 У-3
		<b>Владеть:</b>	

		навыками определения потребности организации в развитии персонала	ПК-5.5 В-1
		навыками определения потребности организации в развитии персонала, разработки планов по обучению персонала	ПК-5.5 В-2
		навыками определения потребности организации в развитии персонала, разработки планов по обучению и развитию персонала навыками определения потребности организации в развитии персонала, разработки планов по обучению и развитию персонала	ПК-5.5 В-3
ПК-8.1	Участвует в разработке корпоративных социальных программ, систем выплат работникам социальных льгот	<b>Знать:</b>	
		существующие корпоративные социальные программы	ПК-8.1 З-1
		подходы к разработке социальных программ	ПК-8.1 З-2
		подходы к разработке социальных программ, системы выплат работникам социальных льгот	ПК-8.1 З-3
		<b>Уметь:</b>	
		проводить сравнительный анализ существующих корпоративных социальных программ	ПК-8.1 У-1
		разрабатывать социальные программы	ПК-8.1 У-2
		разрабатывать социальные программы, применять системы выплат работникам социальных льгот	ПК-8.1 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		навыками сравнительного анализа существующих корпоративных социальных программ	ПК-8.1 В-1
		навыками разработки социальных программ	ПК-8.1 В-2
		навыками разработки социальных программ, применения систем выплат работникам социальных льгот	ПК-8.1 В-3
ПК-8.2	Организует переговоры и взаимодействие с профессиональными союзами, общественными организациями и государственными органами	<b>Знать:</b>	
		принципы организации переговоров с профессиональными союзами	ПК-8.2 З-1
		принципы организации переговоров с профессиональными союзами и общественными организациями	ПК-8.2 З-2
		принципы организации переговоров с профессиональными союзами, общественными организациями и государственными органами	ПК-8.2 З-3
		<b>Уметь:</b>	
		организовывать переговоры с профессиональными союзами	ПК-8.2 У-1
		организовывать переговоры с профессиональными союзами и общественными организациями	ПК-8.2 У-2

		организовывать переговоры и взаимодействовать с профессиональными союзами и общественными организациями	ПК-8.2 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		навыками организации переговоров с профессиональными союзами	ПК-8.2 В-1
		навыками организации переговоров с профессиональными союзами и общественными организациями	ПК-8.2 В-2
		навыками организации переговоров и взаимодействия с профессиональными союзами и общественными организациями	ПК-8.2 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
<b>Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала</b>				
1	Тема 1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины	5	УК-9.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Управление социальным развитием персонала	5	УК-3.2	Устный опрос, кейс-задача, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
<b>Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации</b>				
3	Тема 2.1. Социально-экономическая среда персонала организации	5	УК-3.2	Устный опрос, деловая (ролевая) игра, доклад (сообщение)
4	Тема 2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства	5	УК-9.1	Устный опрос, коллоквиум, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
<b>Раздел 3. Управление социальным развитием персонала в контексте стратегии организации</b>				
5	Тема 3.1. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала	5	УК-3.2	Устный опрос, дискуссия, доклад (сообщение)
6	Тема 3.2. Социальные стратегии в системе управления персоналом	5	УК-9.1	Устный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение), контроль знаний по



				разделу (тестовые задания)
<b>Раздел 4. Оценка уровня социального развития персонала организации</b>				
7	Тема 4.1. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий в отношении персонала предприятий	5	УК-3.2	Устный опрос, Коллоквиум, доклад (сообщение)
8	Тема 4.2. Современная методика оценки уровня социального развития персонала организации	5	УК-9.1	Устный опрос, расчётная работа, доклад (сообщение)
9	Тема 4.3. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации	5	УК-3.2	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

**1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания.**

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		государственная	баллы	
1	2	3	4	5
Знает	УК-3.2 3-1 – 3-3 УК-9.1 3-1 – 3-3 ПК-5.2 3-1 – 3-3 ПК-5.3 3-1 – 3-3 ПК-5.5 3-1 – 3-3 ПК-8.1 3-1 – 3-3 ПК-8.2 3-1 – 3-3	Отлично	90-100	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
Умеет	УК-3.2 У-1 – У3 УК-9.1 У-1 – У3 ПК-5.2 У-1 – У3 ПК-5.3 У-1 – У3 ПК-5.5 У-1 – У3 ПК-8.1 У-1 – У3 ПК-8.2 У-1 – У3			
Владеет	УК-3.2 В-1 – В-3 УК-9.1 В-1 – В-3 ПК-5.2 В-1 – В-3 ПК-5.3 В-1 – В-3 ПК-5.5 В-1 – В-3 ПК-8.1 В-1 – В-3 ПК-8.2 В-1 – В-3			
Знает	УК-3.2 3-1 – 3-3 УК-9.1 3-1 – 3-3 ПК-5.2 3-1 – 3-3	Хорошо	75-89	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		государственная	баллы	
1	2	3	4	5
	ПК-5.3 3-1 – 3-3 ПК-5.5 3-1 – 3-3 ПК-8.1 3-1 – 3-3 ПК-8.2 3-1 – 3-3			практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Умеет	УК-3.2 У-1 – У3 УК-9.1 У-1 – У3 ПК-5.2 У-1 – У3 ПК-5.3 У-1 – У3 ПК-5.5 У-1 – У3 ПК-8.1 У-1 – У3 ПК-8.2 У-1 – У3			
Владеет	УК-3.2 В-1 – В-3 УК-9.1 В-1 – В-3 ПК-5.2 В-1 – В-3 ПК-5.3 В-1 – В-3 ПК-5.5 В-1 – В-3 ПК-8.1 В-1 – В-3 ПК-8.2 В-1 – В-3			
Знает	УК-3.2 3-1 – 3-3 УК-9.1 3-1 – 3-3 ПК-5.2 3-1 – 3-3 ПК-5.3 3-1 – 3-3 ПК-5.5 3-1 – 3-3 ПК-8.1 3-1 – 3-3 ПК-8.2 3-1 – 3-3	Удовлетворительно	60-74	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические
Умеет	УК-3.2 У-1 – У3 УК-9.1 У-1 – У3 ПК-5.2 У-1 – У3 ПК-5.3 У-1 – У3 ПК-5.5 У-1 – У3 ПК-8.1 У-1 – У3 ПК-8.2 У-1 – У3			навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Владеет	УК-3.2 В-1 – В-3 УК-9.1 В-1 – В-3 ПК-5.2 В-1 – В-3 ПК-5.3 В-1 – В-3 ПК-5.5 В-1 – В-3 ПК-8.1 В-1 – В-3 ПК-8.2 В-1 – В-3			
Знает	УК-3.2 3-1 – 3-3 УК-9.1 3-1 – 3-3 ПК-5.2 3-1 – 3-3 ПК-5.3 3-1 – 3-3 ПК-5.5 3-1 – 3-3 ПК-8.1 3-1 – 3-3 ПК-8.2 3-1 – 3-3	Неудовлетворительно	0-59	теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено
Умеет	УК-3.2 У-1 – У3 УК-9.1 У-1 – У3			

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		государственная	баллы	
1	2	3	4	5
	ПК-5.2 У-1 – У3 ПК-5.3 У-1 – У3 ПК-5.5 У-1 – У3 ПК-8.1 У-1 – У3 ПК-8.2 У-1 – У3			числом баллов, близким к минимальному
Владеет	УК-3.2 В-1 – В-3 УК-9.1 В-1 – В-3 ПК-5.2 В-1 – В-3 ПК-5.3 В-1 – В-3 ПК-5.5 В-1 – В-3 ПК-8.1 В-1 – В-3 ПК-8.2 В-1 – В-3			

## РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

### 2.1. Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля

#### 2.1.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

Оценка «5» - 2 балла - ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;  
2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «4» - 1 балла - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3» - 0,5 балл - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «2» - 0,25 баллов - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

## ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i><b>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</b></i>	<i><b>Вопросы для подготовки к индивидуальному/ фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины</b></i>
<b>Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала</b>	
Тема 1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины	<p style="text-align: center;"><i><b>План семинара 1</b></i></p> <p>1.Объект, предмет и цель дисциплины «Управление социальным персоналом».</p> <p>2.Понятие «организация», его основные значения и общенаучный смысл.</p> <p>3.Юридический и социально-экономический подходы в понимании «целевой организации».</p> <p>4. Основные виды «целевой организации»: «предприятие», «сообщество», «учреждение».</p>
Тема 1.2. Управление социальным развитием персонала	<p style="text-align: center;"><i><b>План семинара 2:</b></i></p> <p>1.Социальное развитие организации как объект управления.</p> <p>2.Управление социальным персоналом.</p> <p>3.Социальная инфраструктура организации.</p> <p>4. Социальные интересы сотрудников организации.</p>
<b>Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде</b>	

<b>организации</b>	
Тема 2.1. Социально-экономическая среда персонала организации	<p><b>План семинара 3:</b></p> <p>1.Стили поведения современной организации в окружающей среде.</p> <p>2.«Заинтересованные общественные группы» в деятельности организаций.</p> <p>3.Концепция социальной ответственности организации.</p> <p>4.Социальная подсистема организации.</p>
Тема 2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства	<p><b>План семинара 4:</b></p> <p>1.Государственное управление и регулирование в современных условиях.</p> <p>2.Экономическая (хозяйственная) система общества.</p> <p>3.Основные показатели социального развития организации.</p> <p>4.Современная мотивационная модель личности работника.</p>
<b>Раздел 3. Управление социальным развитием персонала в контексте стратегии организации</b>	
Тема 3.1. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала	<p><b>План семинара 5:</b></p> <p>1.Общее и особенное в организации труда в традиционном и индустриальном обществах.</p> <p>2.Трудовая этика индустриального общества.</p> <p>3.Управление социальным развитием персонала в XIX в. на Западе и в России.</p> <p>4.Классики менеджмента о социальном управлении.</p>
Тема 3.2. Социальные стратегии в системе управления персоналом	<p><b>План семинара 6:</b></p> <p>1.Классификация факторов внешней среды, влияющих на организацию</p> <p>2.Виды планирования</p> <p>3.Важнейшие элементы социального планирования</p> <p>4. Задачи управления организацией как сложной системой.</p>
<b>Раздел 4. Оценка уровня социального развития персонала организации</b>	
Тема 4.1. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий в отношении персонала предприятий	<p><b>План семинара 7:</b></p> <p>1.Российские исследования изучения влияния социальных факторов на экономическую эффективность организаций</p> <p>2.Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации</p> <p>3.Социальные факторы лояльности работника организации.</p> <p>4.Распределение прибыли и заинтересованные социальные группы.</p>
Тема 4.2. Современная методика оценки уровня социального развития персонала организации	<p><b>План семинара 8:</b></p> <p>1.Этапы формирования социальной стратегии организации.</p> <p>2.Способы распределения средств на социальные цели в Советском Союзе.</p> <p>3.Методы для управления социальным развитием в 70-80-е гг.</p> <p>4.Методика социального паспорта.</p>
Тема 4.3. Влияние социальных факторов на	<p><b>План семинара 9:</b></p> <p>1.Методики оценки уровня социального развития</p>

поведение работника на рынке труда и в организации	<p>организации.</p> <p>2.Показатели по социальной структуре коллектива.</p> <p>3.Показатели условий труда и культурно-бытовых условий.</p> <p>4.Показатели оплаты и дисциплины труда.</p>
--	---

### 2.1.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

*Критерии оценивания.* Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку.

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	3	75-100
Хорошо	2	51-75
Удовлетворительно	1	25-50
Неудовлетворительно	0,5	менее 25

## ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

**Выберите один верный ответ на вопрос**

*Задание 1.1. Что является объектом, предметом и целью изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала»?*

- А) организация;
- Б) коллектив;
- В) предприятие

Г) это деятельность, направленная на развитие и совершенствование условий гуманизации труда и качества трудовой жизни,

*Задание 1.2. Каков общенаучный смысл понятия «организация»?*

- А) трудовой коллектив;
- Б) управленческий персонал;
- В) целевая организация, относимая к роду «социальный институт».
- Г) производственное предприятие.

*Задание 1.3. В чем особенность государственного управления и регулирования в современных условиях?*

- А) преимущественно прямое бюджетное субсидирование;
- Б) долгосрочное планирование;
- В) отсутствие рыночных отношений;
- Г) управление с единого центра.

*Задание 1.4. Каковы основные показатели социального развития организации?*

- А) рост реальных доходов населения (в целом и по основным группам);
- Б) доля заработной платы и доходов предпринимателей в ВВП;
- В) минимальная заработная плата;
- Г) прожиточный минимум;

*Задание 1.5. В чем особенность трудовой этики индустриального общества?*

- А) наращивания производительности;
- Б) специализация труда;
- В) «экономический человек»;
- Г) самостоятельность предпринимательства.

### **Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 2**

***Выберите один верный ответ на вопрос***

*Задание 2.1. В чем суть концепций «экономического рационального человека» и «человеческих отношений»?*

- А) человек представляет собой «социальное существо»;
- Б) человек в своих действиях руководствуется стремлением к выгоде;
- В) распределение неодинаковых трудовых обязанностей между работниками одного уровня.
- Г) жесткая субординация и бюрократическая организация.

*Задание 2.2. Что является внешними и внутренними социальными условиями организации?*

- А) политика государства;
- Б) конъюнктура рынка;
- В) возможность получения от организаций различных льгот и социальных благ;
- Г) условия труда.

*Задание 2.3. На что направлена социальная деятельность организации?*

- А) стремление улучшить положение рабочих;
- Б) установление трудовой дисциплины;
- В) создание благоприятного климата в коллективе;
- Г) повышение производительности труда.

*Задание 2.4. Направления гуманизации труда и качества трудовой жизни.*

- А) обеспечение уровня минимальной заработной платы и др.;
- Б) сокращение вредных производств.
- В) переход на автоматизированное производство;
- Г) перевод работ в одну смену.

*Задание 2.5. Каковы основные социальные показатели?*

- А) сумма прибыли;
- Б) социальные коэффициенты;
- В) доход предприятия;
- Г) заработная плата.

### **Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 3**

**Выберите один верный ответ на вопрос**

*Задание 3.1. Управление представляет собой:*

- А) форму социальных отношений, предполагает право на управление,
- Б) способ организации жизни и деятельности людей, основанный на праве, разделении труда и опыта, делегировании полномочий,
- В) специфическую человеческую форму отношений к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование в интересах людей,
- Г) вид человеческой деятельности, направленный на удовлетворение нужд и потребностей посредством обмена.

*Задание 3.2. Основным предметом умственного труда является:*

- А) перемена деятельности,
- Б) общение,
- В) разделение труда,
- Г) стиль.

*Задание 3.3. Основные признаки социального управления:*

- А) воздействие, где преобладает социальное целеполагание,
- Б) воздействие через обычных людей,
- В) воздействие, не выходящее за пределы трудовых отношений,
- Г) конгруэнтность.

*Задание 3.4. Предметом социального управления как науки являются:*

- А) способы управленческого воздействия,
- Б) организационный порядок,
- В) самоорганизация,
- Г) синергия.

*Задание 3.5. Высшей формой научного социального предвидения является:*

- А) прогнозирование,
- Б) бухгалтерский учёт,
- В) социальный менеджмент,
- Г) научное предсказание.

**Тестовые задания для текущего контроля  
знаний обучающихся по разделу 4**

**Выберите один верный ответ на вопрос**

*Задание 4.1. Социальное прогнозирование использует специфические методы:*

- А) опрос,
- Б) интервью,
- В) экстраполяция,
- Г) интенсификация.

*Задание 4.2. К общим принципам социального управления относятся:*

- А) оптимальность,
- Б) разделение труда,
- В) коллегиальность,
- Г) трудовая дисциплина.



*Задание 4.3. Методы социального управления – это:*

- А) метод быстрого поиска решений, основанных на их генерации в процессе мозговой атаки,
- Б) принятие решений в процессе проектирования, планирования, исходя из продолжительности наиболее длительных процессов, образующих критический путь в естественном графике работ,
- В) принципы построения методов, их научное обобщение,
- Г) совокупность способов и средств воздействия управляющего субъекта на объект управления для достижения определённых социальных целей.

*Задание 4.4.. Система научного обеспечения социального управления должна включать:*

- А) подготовку научных кадров,
- Б) создание рабочих мест,
- В) выплаты заработной платы,
- Г) аттестацию.

*Задание 4.5. Особенности социальных систем:*

- А) открытость,
- Б) закрытость,
- В) простота,
- Г) многовариантность развития в тех или иных социально-экономических ситуациях.

### **2.1.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий**

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
2	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
1,5	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
0,5	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0*	Ответы неверные или отсутствуют

\* 0 в журнал не ставится

## СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

*Ситуация к теме 3.2 «Социальные стратегии в системе управления персоналом».*

**Описание ситуации.** Руководство крупной добывающей компании принимает решение о создании кодекса корпоративной этики. Цели создания кодекса корпоративной этики:

- повышение репутации компании. Компания находится на этапе интеграции в бизнес-сообщество. Необходимо предоставить инвестору документы корпоративного гражданства. Принятие кодекса способствует увеличению инвестиционной привлекательности компании. При этом документ должен быть реально работающим инструментом, т.к. формальное принятие кодекса подчеркнёт его несоответствие реальности и снизит доверие к другим документам.

- повышение эффективности управления. В компании существует возможность нарушений, имеющих этическую составляющую (например, дискриминация, «откаты», хищения) и приносящих значительные убытки. Многие из этих нарушений трудно выявить, поэтому административные меры по их предотвращению не являются достаточно эффективными. Необходимо повышение дисциплины с помощью этических инструментов.

Необходимо разработать кодекс корпоративной этики, отвечающий всем предъявляемым к документам такого уровня требованиям, и, кроме того, сделать его действительно работающим. Для этого кодекс должен быть принят всеми сотрудниками компании, стать интегрирующим документом, поводом для корпоративной гордости.

### **Контрольные вопросы.**

1. Как инструмент управления кодекс должен регулировать поведение сотрудников на рабочем месте?

2. Как инструмент развития корпоративной культуры должен четко обозначать основные цели и ценности и усиливать корпоративную идентичность всех предприятий компании?

3. Как инструмент повышения инвестиционной привлекательности должен среди прочих предъявляться инвесторам?

### **2.1.4. Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры**

Максимальное количество баллов	Критерии
2	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
1,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие,

	комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
1	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
0,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины

### **ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

*Деловая игра к теме 2.1 «Социально-экономическая среда персонала организации».*

#### **«Внедрение системы социального развития персонала на предприятии»**

1. Тема (проблема) – необходимость внедрения современной эффективной системы социального развития персонала.

2. Концепция игры – обоснование и обсуждение требований к современной системе социального развития персонала.

3. Роли: директор предприятия, руководитель профсоюзной организации, представитель трудового коллектива, руководитель кадровой службы предприятия, линейный руководитель.

4. Ожидаемый результат – рекомендации и пожелания к внедрению системы социального развития персонала.

#### **Методика проведения**

1. Участникам представляется для обсуждения базовый проект системы социального развития персонала.

2. Распределяются роли между участниками: директор предприятия, руководитель профсоюзной организации, представитель трудового коллектива, руководитель кадровой службы предприятия, линейный руководитель.

5. Устанавливаются требования, которым, по мнению участников, должна удовлетворять система социального развития персонала.

6. Преподаватель подводит итоги игры и ставит оценки участникам за работу.

### **3.5. Рекомендации по оцениванию результатов кейс-задачи**

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При

	разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин.
0,75	Кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
0,5	Кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.
0,25	Кейс не решен или решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

### КЕЙС-ЗАДАЧА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

#### *Кейс-задача к теме 1.2 «Управление социальным развитием персонала».*

**Описание задания.** Предлагается сделать выбор оптимальной технологии и последовательности этапов оздоровления социально-психологического климата в коллективе.

#### **Контрольные вопросы:**

1. Целесообразно ли привлечение специалиста по управлению конфликтами?
2. Помогут ли в оздоровлении социально-психологического климата такие мероприятия, как коллективные выезды на природу?

**Кейс:** на преуспевающем в производстве и реализации продукции предприятии за относительно непродолжительное время (несколько месяцев) произошли существенные изменения в составе работников из-за двукратного увеличения численности персонала, перехода на пенсию многих ветеранов труда и прихода на предприятие молодых людей – выпускников вузов и технических лицеев. Это вызвало сбои в социальных связях и функциональном взаимодействии, напряжённость в отношениях между старыми и новыми кадрами, отступления от сложившихся прежде традиций и ритуалов, стали возникать межличностные и межгрупповые конфликты, ослабляющие деловой настрой и сплочённость работников.

#### **2.1.6. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования**

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
0,75	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
0,5	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины

0*	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи*
----	---

\* 0 в журнал не ставится

## **ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

***Вопросы к коллоквиуму по теме 2.2 «Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства»:***

1. Социально-экономические механизмы управления спросом рабочей силы.
2. Содействие трудоустройству различных категорий временно незанятого населения.
3. Удовлетворение потребностей экономически активного населения в оплачиваемой работе.
4. Расширение масштабов эффективной занятости.
5. Повышение качества рабочей силы.
6. Минимизация уровня безработицы, предупреждение длительной безработицы.
7. Обеспечение материальной поддержки безработных граждан.
8. Приоритетность активных мер содействия занятости.
9. Политика занятости с учетом интересов конкретных региональных отраслевых и социально-демографических групп работников.
10. Реализация сбалансированных мер социальной поддержки безработных.

***Вопросы к коллоквиуму по теме 4.1. «Социально-экономическая эффективность социальных стратегий в отношении персонала предприятий»:***

1. Управление социальными процессами организации.
2. Общественные, политические, экономические условия региона, влияющие на социальное развитие организаций.
3. Стратегический план социального развития организации.
4. Социальный паспорт организации.
5. Жилищная программа организации.
6. Программа «Здоровье» организации.
7. Социальная корпоративная деятельность организации.
8. Уровень социального развития организации.
9. Служба социального развития организации: функции, цели и задачи
10. Эффективность мероприятий стратегического плана социального развития организации.

***Вопросы к коллоквиуму по теме 4.3. «Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации»:***

1. Согласование интересов работодателей и работников.
2. Участие государства в решении проблем рынка труда.
3. Частный сектор как крупный потребитель рабочей силы.
4. Современный рынок труда и его требования к профессионализму со стороны работодателей.
5. Основные потребители рабочей силы.
6. Условия, влияющие на выбор профессии.
7. Типичные ошибки при выборе будущей профессии.
8. Управление выбором профессии.

9. Непригодность человека к определённому труду.

10. Самомаркетинг - это комплекс действий, связанных с собственным продвижением на рынке труда.

**2.1.7. Рекомендации по оцениванию дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, диспуты, дебаты).**

Максимальное количество баллов	Критерии
2	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1,5	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

**ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

**по теме 3.1 «Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала»**

1. Высокая рентабельность и устойчивость работы организации – главные факторы положительных изменений ее социальной подсистемы.

2. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.

3. Методы социального прогнозирования.
4. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.
5. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации.
6. Основные разделы плана социального развития. Подходы и методы составления плана социального развития.
7. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации.
8. Социальное страхование работников: отечественная практика и зарубежный опыт.
9. Свободное время и возможности развития потенциала работников организации.
10. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.
11. Трудовой коллектив как форма социальной организации.
12. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития.
13. Производственная демократия: проблемы и перспективы.
14. Оплата труда как фактор сплочённости трудового коллектива в организации.
15. Роль профсоюзов в социальном развитии организаций.

#### 2.1.8. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

Максимальное количество баллов	Критерии
2	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1,5	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.

0,5	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.
-----	--

## **ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

### **Раздел 1 Методологические основы управления социальным развитием персонала**

#### ***Тема 1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины***

1. Основные понятия управления социальным развитием персонала.
2. Определение сущности «организация».
3. Социальная деятельность организации.
4. Основные направления социальной деятельности организации.

#### ***Тема 1.2. Управление социальным развитием персонала***

1. Социальное развитие организации как объект управления.
2. Управление социальным развитием персонала.
3. Социальная инфраструктура организации.
4. Социальные коммуникации.

### **Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации**

#### ***Тема 2.1. Социально-экономическая среда персонала организации***

1. Организация в социальной среде
2. «Постсоциалистические» и «посткапиталистические» организации
3. Комплекс факторов социальной среды.
4. Социальная подсистема организации.

#### ***Тема 2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства***

1. Государственное управление и регулирование.
2. Необходимость социальной направленности современных государств.
3. Планирование и показатели социального развития организации.
4. Основные показатели социального развития организации.

### **Раздел 3. Управление социальным развитием персонала в контексте стратегии организации**

#### ***Тема 3.1. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала***

1. Этапы истории трудовой деятельности человечества.
2. Трудовая этика индустриального производства.
3. Социальная деятельность русского предпринимательства.
4. Японский опыт решения социальных проблем коллектива.

#### ***Тема 3.2. Социальные стратегии в системе управления персоналом***

1. Принципы разработки стратегии.
2. Содержание плана социальной стратегии.
3. Гуманизация труда. Качество трудовой жизни.
4. Содержание плана социальной стратегии.

### **Раздел 4. Оценка уровня социального развития персонала организации**



**Тема 4.1. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий в отношении персонала предприятий**

1. Социальные факторы и производительность труда
2. Методика распределения прибыли
3. Экономические основы социального партнерства.
4. Социальные факторы лояльности работника организации.

**Тема 4.2. Современная методика оценки уровня социального развития персонала организации**

1. Методика оценки уровня социального развития организации.
2. Условия труда и культурно-бытовые условия.
3. Расчетная оценка уровня социального развития организации.
4. Показатели социального развития коллектива.

**Тема 4.3. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации**

1. Комплекс факторов социальной среды.
2. Резервы социального развития коллектива предприятия.
3. Основные проблемы социального развития коллектива.
4. Влияние социальных факторов на производительность труда.

**2.1.9. Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (расчетных задач по дисциплине).**

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
1,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
1	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с

	выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
0,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

## ЗАДАЧИ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

### *Тема 4.2 «Современная методика оценки уровня социального развития персонала организации»*

#### *Задача*

**Решите задачу.** Семья состоит из 5 человек: муж – подсобный рабочий на строительстве жилых домов, жена – библиотекарь городской библиотеки, двое детей младшего школьного возраста, мать – пенсионерка по старости. Совокупный доход семьи складывается из заработка мужа (после вычета налогов и взносов) в сумме 14 000 рублей в месяц и жены – 8 000 рублей, материальной помощи и пособий на детей – по 1 500 рублей на каждого в месяц, пенсии матери – 4 000 рублей, а также 7,2 % годовых от 50 000 тыс. рублей, вложенных в Сберегательный банк, и выручки от продажи продуктов (ягод, фруктов, овощей и картофеля), получаемых с садово-огородного участка на сумму 6 000 рублей в год.

Определите размер среднедушевого дохода и уровень благосостояния семьи.

## КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЁТ)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену, практические задания, ситуационные задачи и т.д.)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к зачёту		
Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала Тема 1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины		
1.	Специфика социального развития сельских территорий	УК-9.1 З-1 ПК-5.2 У-1 ПК-5.3 В-1
2.	Специфика социального развития моногородов	УК-9.1 З-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
3.	Участие государства в социальном развитии сельских территорий	УК-9.1 З-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
4.	Управление дисциплиной в трудовом коллективе	УК-9.1 З-1 ПК-5.2 У-1 ПК-5.3 В-1

5.	Необходимость соблюдения работниками трудовой дисциплины	УК-9.1 З-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала Тема 1.2. Управление социальным развитием персонала		
6.	Социальные программы и проекты корпораций для своих сотрудников.	УК-3.2 З-2 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
7.	Социально-трудовые отношения.	УК-3.2 З-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
8.	Зарубежные социальные модели.	УК-3.2 З-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
9.	Государственное регулирование социально-трудовых отношений.	УК-3.2 З-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
10.	Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом.	УК-3.2 З-1 ПК-5.2 У-1 ПК-5.3 В-1
11.	Качество трудовой жизни.	УК-3.2 З-2 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации Тема 2.1. Социально-экономическая среда персонала организации		
12.	Ориентация сотрудников на нормы отношений с руководством.	УК-3.2 З-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
13.	Показатели социального развития организации.	УК-3.2 З-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
14.	Социальные условия труда.	УК-3.2 З-2 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
15.	Социальная инфраструктура.	УК-3.2 З-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
16.	Планирование социального развития на предприятии.	УК-3.2 З-1 ПК-5.2 У-1 ПК-5.3 В-1
Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации Тема 2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства		
17.	Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наёмными работниками.	УК-9.1 З-2 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
18.	Социальное партнёрство.	УК-9.1 З-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
19.	Корпоративная солидарность.	УК-9.1 З-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1

20.	Конфликтное противостояние в отношениях работников и предпринимателей.	УК-9.1 3-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
21.	Коллективная ответственность сотрудников.	УК-9.1 3-2 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
22.	Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наёмными работниками.	УК-9.1 3-1 ПК-5.2 У-1 ПК-5.3 В-1
Раздел 3. Управление социальным развитием персонала в контексте стратегии организации Тема 3.1. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала		
23.	Собственники и топ-менеджеры как субъекты внутрикорпоративной социальной политики.	УК-3.2 3-2 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
24.	Отношения собственников и топ-менеджеров в процессе реализации социальных программ.	УК-3.2 3-2 ПК-5.2 У-1 ПК-5.3 В-1
25.	Внешние факторы социального развития персонала.	УК-3.2 3-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
26.	Внутренние факторы социального развития персонала.	УК-3.2 3-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
27.	Социально-психологические аспекты развития коллектива.	УК-3.2 3-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
Раздел 3. Управление социальным развитием персонала в контексте стратегии организации Тема 3.2. Социальные стратегии в системе управления персоналом		
28.	Корпоративная социальная ответственность.	УК-9.1 3-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
29.	Корпоративные этические кодексы.	УК-9.1 3-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
30.	Социальное прогнозирование.	УК-9.1 3-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
31.	Социальное проектирование.	УК-9.1 3-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
32.	Социальные технологии в управлении социальным развитием персонала.	УК-9.1 3-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
33.	Гуманизация труда.	УК-9.1 3-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
Раздел 4. Оценка уровня социального развития персонала организации Тема 4.1. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий в отношении персонала предприятий		
34.	Причины возникновения гуманистического подхода к управлению персоналом.	УК-3.2 3-2 ПК-8.1 У-1

		ПК-8.2 В-1
35.	Внутренняя социальная политика компании.	УК-3.2 З-2 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
36.	Факторы формирования социально-психологического климата в организации.	УК-3.2 З-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.5 В-1
37.	Социометрическое исследование трудовых коллективов.	ПК-8.1 З-1 ПК-8.2 У-1 УК-3.2 В-1
38.	Социальный паспорт организации.	ПК-8.1 З-1 ПК-8.2 У-1 УК-3.2 В-1
39.	Методика изучения социально-психологического климата коллектива.	ПК-8.1 З-1 ПК-8.2 У-1 УК-3.2 В-1
40.	Социальная безопасность персонала.	УК-3.2 З-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
41.	Социальный аудит как инструмент социальной безопасности персонала.	УК-3.2 З-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
42.	Социальная политика компании.	УК-3.2 З-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
Раздел 4. Оценка уровня социального развития персонала организации Тема 4.2. Современная методика оценки уровня социального развития персонала организации		
43.	Роль кадровых служб в управлении социальным развитием коллектива.	УК-9.1 У-1 ПК-8.2 В-1
44.	Досуг работников в контексте социального развития организации	УК-9.1 З-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
45.	Социальное развитие персонала предприятий, расположенных в сельской местности	УК-9.1 З-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
46.	Социальное развитие персонала предприятий, расположенных в моногородах	УК-9.1 З-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
47.	Основные нарушения трудовой дисциплины	УК-9.1 З-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
Раздел 4. Оценка уровня социального развития персонала организации Тема 4.3. Влияние социальных факторов на поведение работника на		
48.	Влияние социальных факторов на поведение работника в организации.	УК-3.2 З-1 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
49.	Удовлетворение социальных потребностей работников и членов их семей.	УК-3.2 З-2 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1
50.	Роль профсоюзов в социальном развитии коллектива.	УК-3.2 З-2 ПК-8.1 У-1 ПК-8.2 В-1

## **ВОПРОСЫ К ЗАЧЁТУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Специфика социального развития сельских территорий
2. Специфика социального развития моногородов
3. Участие государства в социальном развитии сельских территорий
4. Управление дисциплиной в трудовом коллективе
5. Необходимость соблюдения работниками трудовой дисциплины
6. Социальные программы и проекты корпораций для своих сотрудников.
7. Социально-трудовые отношения.
8. Зарубежные социальные модели.
9. Государственное регулирование социально-трудовых отношений.
10. Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом.
11. Качество трудовой жизни.
12. Ориентация сотрудников на нормы отношений с руководством.
13. Показатели социального развития организации.
14. Социальные условия труда.
15. Социальная инфраструктура.
16. Планирование социального развития на предприятии.
17. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наёмными работниками.
18. Социальное партнёрство.
19. Корпоративная солидарность.
20. Конфликтное противостояние в отношениях работников и предпринимателей.
21. Коллективная ответственность сотрудников.
22. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наёмными работниками.
23. Собственники и топ-менеджеры как субъекты внутрикорпоративной социальной политики.
24. Отношения собственников и топ-менеджеров в процессе реализации социальных программ.
25. Внешние факторы социального развития персонала.
26. Внутренние факторы социального развития персонала.
27. Социально-психологические аспекты развития коллектива.
28. Корпоративная социальная ответственность.
29. Корпоративные этические кодексы.
30. Социальное прогнозирование.
31. Социальное проектирование.
32. Социальные технологии в управлении социальным развитием персонала.
33. Гуманизация труда.
34. Причины возникновения гуманистического подхода к управлению персоналом.
35. Внутренняя социальная политика компании.
36. Факторы формирования социально-психологического климата в организации.
37. Социометрическое исследование трудовых коллективов.
38. Социальный паспорт организации.
39. Методика изучения социально-психологического климата коллектива.
40. Социальная безопасность персонала.
41. Социальный аудит как инструмент социальной безопасности персонала.
42. Социальная политика компании.
43. Роль кадровых служб в управлении социальным развитием коллектива.
44. Досуг работников в контексте социального развития организации

- 45. Социальное развитие персонала предприятий, расположенных в сельской местности
- 46. Социальное развитие персонала предприятий, расположенных в моногородах
- 47. Основные нарушения трудовой дисциплины
- 48. Влияние социальных факторов на поведение работника в организации.
- 49. Удовлетворение социальных потребностей работников и членов их семей.
- 50. Роль профсоюзов в социальном развитии коллектива.