

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине «**Социальная политика государства и управление
социальным развитием организации**»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой


_____ *Е. В. Зудина*
«31» 08 _____ 2018 г.

Волгоград
2018

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);
- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);
- способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОК-1	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Методология и практика прикладных HR-исследований	
ОПК-9	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Управление сопротивлением изменениями	
ПК-1	Кадровый консалтинг и аудит, Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
ПК-9	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	HR-инжиниринг, Профилактика профессионального выгорания, Управление конфликтами и стрессами	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая), Преддипломная практика

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

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Сущность, причины возникновения и развития социальной политики государства. Социальная сфера как объект государственного управления	ОК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> основы социальной политики современной России; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> соотносить анализ управления социальным развитием персонала с базовыми принципами социальной политики современной России; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> методикой оценки и диагностики состояния социальной сферы, социального самочувствия персонала; знанием технологии проведения диагностики и мониторинга состояния основных параметров социального развития персонала;
2	Социальные проблемы общества и государственная политика в России	ОПК-9, ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> социальные и антропологические индикаторы социальной политики, критерии ее эффективности; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> искать, получать, анализировать информацию для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления социальным развитием персонала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> навыками оценки эффективности использования социального потенциала и социальных технологий в работе с персоналом;
3	Зарубежный опыт государственного управления социальной сферой	ОК-1, ПК-9	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> современные методы управления социальным развитием персонала; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> диагностировать и формулировать актуальные теоретические и организационно-практические проблемы

			<p>управления социальным развитием персонала;</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> технологиями реализации управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль) в области управления социальным развитием персонала;
4	<p>Государственное управление социальной сферой в регионе: особенности, механизмы реализации и эффективность</p>	ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> основные модели управления социальным развитием персонала, опыт СССР, зарубежных стран; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> разрабатывать концепцию управления социальным развитием персонала, с учетом кадровой и социальной политики, стратегией управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> навыками разработки инструментария оценки эффективности системы социального развития организации;
5	<p>Управление социальным развитием организации как наука</p>	ОК-1, ПК-9	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> индикаторы (критерии) эффективности управления социальным развитием персонала; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> разрабатывать концепцию управления социальным развитием персонала, с учетом кадровой и социальной политики, стратегией управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> технологиями реализации управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль) в области управления социальным развитием персонала;
6	<p>Управление социальным развитием в системе стратегического планирования организации</p>	ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> организационную структуру и функции подразделения (службы), осуществляющей управление социальным развитием персонала; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> разрабатывать концепцию

			<p>управления социальным развитием персонала, с учетом кадровой и социальной политики, стратегией управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> навыками оценки эффективности использования социального потенциала и социальных технологий в работе с персоналом;
7	Методики оценки уровня социального развития организации и социального управления	ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> функции руководителя организации как субъекта социального управления развитием персонала; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> корректировать социальную политику и стратегию в связи с изменением социально-экономических условий, социального настроения и самочувствия персонала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> навыками разработки инструментария оценки эффективности системы социального развития организации;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОК-1	Неполное представление о формах и способах абстрактного мышления, анализа, синтеза.	Определенные пробелы в знаниях основ абстрактного мышления, анализа, синтеза.	Сформированные систематические представления о формах и способах абстрактного мышления, анализа, синтеза.
ОПК-9	Не систематическое применение способности оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и	Определенные пробелы применения способности оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на	Успешное и систематическое применение способности оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации.

	развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации.	формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации.	
ПК-1	Не систематическое использование умений разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.	Сформированное умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.
ПК-9	Не систематическое применение способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	Определенные пробелы применения способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	Успешное и систематическое применение способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОК-1	1у
2	Контрольная работа	12	ОПК-9	1у
3	Реферат	10	ПК-1	1у
4	Конспект статьи	10	ПК-9	1у
5	Статья	13	ПК-1	1у
6	Опрос	15	ОК-1	1з
7	Контрольная работа	12	ОПК-9	1з
8	Реферат	10	ПК-1	1з
9	Конспект статьи	10	ПК-9	1з
10	Статья	13	ПК-1	1з
11	Экзамен	40	ОК-1, ОПК-9, ПК-1, ПК-9	1з

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» выставляется с учётом требований следующей шкалы:

- «отлично» – от 91 до 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, сформированы необходимые практические навыки работы с освоенным материалом, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
- «хорошо» – от 76 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
- «удовлетворительно» – от 61 до 75 баллов – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, но не высокого качества.
- «неудовлетворительно» – 60 и менее баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит 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. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа

3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Экзамен

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

1. Опрос, 15 баллов

Проверяемые компетенции:

-способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)

Опрос позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Опрос – важнейшее средство развития мышления и речи. Он обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Обучающая функция состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или экзамену.

Темы опроса:

1. Введение в социальную политику государства: понятийнокатегориальный аппарат, история, основные направления реализации.
2. Социальная политика государства и организаций (корпораций). Корпоративная социальная ответственность в системе социальной политики государства.
3. Политика занятости на уровне государства и корпораций
4. Государственная и корпоративная политика регулирования оплаты труда
5. Социальная защита и социальные гарантии: особенности реализации для работающего населения
6. Функционирование и развитие социальной инфраструктуры: политика государства и корпораций
7. Планирование социального развития организации

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

За участие в опросе студенту начисляются баллы в соответствии с критериями, представленными в таблице (см. Таблица). Максимальное количество баллов - 15 баллов.

Таблица

Критерии оценки	Баллы		
	0	От 1 до 3	От 4 до 5
1. Соответствие высказываний теме	Высказывания не соответствуют теме	Высказывания приблизительно соответствуют теме	Высказывания полностью соответствуют теме
2. Выбор аргументов для раскрытия темы	Выбор аргументов случаен	Выбор аргументов недостаточно убедителен	Убедительный выбор аргументов для раскрытия темы
3. Чёткость организации ответа	Нечёткая организация ответа	Недостаточно чёткая организация ответа	Чёткая организация ответа
4. Стройность и логичность высказывания	Нелогичность высказывания	Недостаточная стройность и логичность высказывания	Стройность и логичность высказывания

5. Выделение главной мысли	Главная мысль не выделяется	Недостаточно чёткое выделение главной мысли	Чёткое выделение главной мысли
6. Выражение личного отношения к проблеме	Не умеет отделить факты от субъективных мнений	Преобладание субъективных доводов над логической аргументацией	Умеет отделить факты от субъективных мнений
7. Оригинальность высказываний	При ответе придерживается уже высказанных мнений	Апеллирует в основном к собственному опыту	Апеллирует к собственному опыту и приводит размышления из научной литературы, др. информационных источников
8. Владение профессиональной терминологией	Не владеет профессиональной терминологией	Владеет профессиональной терминологией, но допускает некоторые неточности	Свободно владеет профессиональной терминологией
9. Готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии	Не проявляет активности в ходе дискуссии	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать большинство предлагаемых в ходе дискуссии вопросов	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии
10. Знание основного материала	Существенные пробелы в знаниях основного материала	Знание основного материала	Полное знание изучаемого материала

2. Контрольная работа, 12 баллов

Проверяемые компетенции:

-способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9)

Цель контрольной работы заключается в оценке уровня сформированности у студентов теоретического компонента проверяемых компетенций.

В рамках изучения курса предусмотрено выполнение одной контрольной работы. Планируемое время работы от 1 часа до 1 часа 20 минут. Максимальное количество баллов за контрольную работу 12 баллов.

При подготовке к написанию контрольной работы следует внимательно прочитать рекомендуемую литературу и иные источники, конспектируя сущность прочитанного, выписывая цитаты, записывая собственные мысли.

Рекомендуется писать контрольную работу: - лаконично и четко, избегая сложных придаточных предложений и фраз; - максимально использовать методологию и терминологию данной области науки, при необходимости раскрывая сложные и редкие термины; - соблюдать единообразие обозначений, символов, пробелов и сокращений, оформления цитат и примечаний в ссылках.

Примерные вопросы и задания на контрольной работе

Вопросы на знание:

1. Перечислите объекты социальной политики.
2. Перечислите существующие за рубежом модели социального государства

3. Назовите внутренние и внешние направления реализации социальной ответственности бизнеса.

Вопросы на понимание:

1. Определите противоречия и взаимосвязь между экономической и социальной политикой.

2. В чем причины современного кризиса «государства всеобщего благосостояния»? Ваши предложения о возможных путях преодоления кризисных явлений.

3. В чем выражаются единство и противоречивость целей и задач государственной и корпоративной социальной политики? Поясните на примерах.

Критерии оценки:

- 9-12 баллов - 5 (отлично) ставится за полные ответы на все вопросы с включением в содержание ответа (лекции) преподавателя, материала учебников и дополнительной литературы.

- 7-8 баллов - 4 (хорошо) ставится за полный ответ на вопросы в объеме рассказа (лекции) преподавателя или ответ с включением в содержание материала учебника, дополнительной литературы, но с незначительными неточностями.

- 5-6 баллов - 3 (удовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещены в полном объеме два из трех вопросов или освещены все вопросы более чем наполовину, включая главное в содержании.

- 1-4 балла - 2 (неудовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещен в полном объеме один из трех вопросов, или освещены менее половины требуемого материала или не описано главное в содержании вопросов, или нет ответов, или письменная работа не сдана.

3. Реферат, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

- умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1)

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Примерная тематика рефератов

1. Внутрифирменное кадровое планирование: опыт российских предприятий
2. Социальные гарантии занятости работников при реструктуризации предприятий
3. Проблемы модернизации рабочих мест на российских предприятиях в контексте внутрифирменной политики занятости
4. Формирование внутрифирменных систем оплаты труда на частных предприятиях
5. Современные особенности регулирования и формирования заработной платы в организациях непромышленной (бюджетной) сферы
6. Роль социального партнерства в вопросах регулирования заработной платы
7. Развитие и проблемы реализации системы дополнительных социальных услуг и льгот для работников (соцпакет) на российских предприятиях
8. Корпоративные пенсионные программы: опыт и проблемы реализации на российских предприятиях
9. Проблемы охраны и безопасности труда в контексте соблюдения социальных гарантий работников
10. Политика предприятий в области подготовки кадров
11. Политика предприятий в области сохранения здоровья персонала

12. Политика предприятий в сфере удовлетворения социально-бытовых потребностей работников

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста Макс. – 1 балл	- актуальность проблемы и темы;	1
	- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;	1
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. – 1 балл	- полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;	1
	- умение аргументировать основные положения и выводы.	1
3. Обоснованность выбора источников Макс. – 1 балл	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;	1
	- привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	1
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. – 2 балла	- правильное оформление ссылок на используемую литературу;	1
	- культура оформления;	0,5
	- владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;	0,5
5. Грамотность Макс. – 1 балл	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;	2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. Конспект статьи, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

-способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9)

Конспект позволяет формировать и оценивать умения студентов по переработке информации или при работе с научной литературой.

Конспекты статьи и рекомендованной литературы по теме оцениваются с учетом труда, вложенного в их подготовку. Конспект не является стенограммой или полным переписыванием: студент должен научиться отбирать основное.

При конспекте письменного источника обязательно указывается автор статьи, место и год издания, а на полях помечаются страницы, где расположен конспектируемый текст. Качество конспекта значительно повышается, когда студент сопровождает его своими комментариями, схемами или таблицами.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии оценки конспекта лекции: Уровень усвоения	Баллы	Описание
Отлично (1,0)	10	соблюдена логика изложения вопроса темы; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты вопроса; даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы.
Хорошо (0,75)	8	достаточно полно изложен материал, выделена проблема, приведены примеры.

Удовлетворительно (0,5)	4	имеются не точности в изложении материалы, недостаточно полно изложены проблема, имеются несущественные ошибки в освещении отдельных положений проблемы.
Неудовлетворительно	0	конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала темы, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты темы.

5. Статья, 13 баллов

Проверяемые компетенции:

-умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1)

Примерная тематика научных статей:

1. Основные причины участия экономических субъектов в социальной политике государства.
2. Концепция occupationalwelfare.
3. Проблемы в области социальной защищенности работающего населения.
4. Изменения в сфере труда и занятости, характерные для современного общества.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
1. Качество оформления научной статьи	<i>Статья содержит:</i> аннотацию; актуальность; основную часть; выводы; список литературы Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате MicrosoftWord (шрифт «TimesNewRoman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.	3
2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	2
	В тексте статьи обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана недостаточность научного знания для педагогической теории и практики	2
	В основной части статьи представлен сравнительный анализ различных точек зрения ученых на данную проблемную область, дана критическая оценка, ярко выражена авторская позиция	3
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	3
ИТОГО		13

6. Экзамен, 40 баллов

Проверяемые компетенции:

- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)
- способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9)
- умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со

стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1)

-способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9)

Экзамен проводится в форме диалога «преподаватель-студент», в рамках которого оцениваются теоретические и практические знания студента.

Перечень вопросов к экзамену

1. Понятие социальной политики, ее место в политике государства.
2. Экономическая и социальная политика, их взаимодействие, противоречия и способы их разрешения.
3. Фундаментальные принципы реализации социальной политики.
4. Исторические этапы формирования и развития социальной политики за рубежом.
5. Модели социальной политики за рубежом как реализация основных концепций и подходов к развитию социальной политики.
6. Кризис теоретических подходов и практической социальной политики в конце XX в.: причины и проявления.
7. Реформирование социальной политики: основные направления и тенденции.
8. Направления реализации социальной политики государства.
9. Объекты и субъекты социальной политики, их роль и функции.
10. Роль экономических субъектов (организаций) в реализации социальной политики государства.
11. Концепция occupationalwelfare – социального благосостояния занятых.
12. Концепция корпоративной социальной ответственности (социальной ответственности бизнеса).
13. Принципы корпоративной социальной ответственности.
14. Основные внутренние и внешние направления реализации социальной ответственности бизнеса.
15. Единство и противоречивость целей и задач государственной и корпоративной социальной политики.
16. Государственная политика занятости, ее цели и задачи. Активная и пассивная политика занятости.
17. Рынок труда как многоуровневое понятие.
18. Основные задачи и направления внутрифирменной занятости.
19. Внутрифирменное планирование занятости и кадрового обеспечения.
20. Социально ответственная реструктуризация.
21. Актуальные проблемы внутрифирменной занятости, их противоречие с интересами государства.
22. Необходимость и сущность государственного регулирования оплаты труда.
23. Прямые и косвенные механизмы государственного регулирования оплаты труда.
24. Политика экономических субъектов (бизнеса) и бюджетных организаций в отношении величины и организации заработной платы.
25. Внутрифирменные системы оплаты труда, проблемы их разработки и внедрения.
26. Реформа оплаты труда в бюджетных учреждениях.
27. Социальная защита в системе социальной политики.
28. Концепция социального риска. Объект социальной защиты в узком и широком смысле слова.
29. Работающее население как объект социальной защиты в рамках концепции occupationalwelfare.
30. Формы социальной защиты.. Особенности их применения в условиях корпораций.
31. Проблемы социальной защиты и социальной защищенности работающего населения.

32. Понятие социальной инфраструктуры, классификация ее отраслей.
33. Необходимость функционирования социальной инфраструктуры в рамках деятельности экономических субъектов.
34. Социальная инфраструктура российских предприятий: история вопроса, современные особенности функционирования и развития.
35. Понятие социального плана (программы) развития корпорации.
36. История зарождения социального планирования на предприятиях. Возможности и необходимость использования исторического опыта.
37. Содержание социальных программ современных российских корпораций: характеристика основных направлений и мероприятий.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Оценивание студентов на экзамене проводится в соответствии с Положением о рейтинговой системе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГОУ ВПО «ВГПУ» от 31 августа 2009 г.

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на экзамене выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– оценка 35–40 баллов выставляется студенту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, умеющему свободно выполнять практические задания, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

– оценка 26–34 баллов выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившего предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения студента в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом студент допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– оценка 15–25 баллов выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе или выполнении заданий; студент показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– оценка 1–14 баллов выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом студент обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не справляется с решением практических задач и не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.