

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина

Социальная и кадровая политика государства

Блок Б1, базовая часть, Б1.Б.26

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

код

Управление персоналом

наименование направления

Программа

Управление персоналом

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2020 г.

Разработчик (составитель)
кандидат политических наук, доцент
Пересада А. В.

ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	6
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	12

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
1	2	3				4
Знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3)	1 этап: Знания	Не знает основные разделы социального, миграционного и международного права, касающихся социально-трудовой сферы	Знает частично основные разделы социального, миграционного и международного права, касающихся социально-трудовой сферы	Знает основные разделы социального, миграционного и международного права, касающихся социально-трудовой сферы	Знает хорошо основные разделы социального, миграционного и международного права, касающихся социально-трудовой сферы	Устный опрос
	2 этап: Умения	Не умеет применять нормативно-правовую базу регулирования социально-трудовой сферы	Умеет частично применять нормативно-правовую базу регулирования социально-трудовой сферы	Умеет применять большую часть нормативно-правовой базы регулирования социально-трудовой сферы	Умеет применять нормативно-правовую базу регулирования социально-трудовой сферы	Тестирование
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не владеет навыками применения методов нормативно-го регулирования социально-	Владеет некоторыми навыками применения методов нормативного регулирования	Владеет основными навыками применения методов нормативного регулирования	Владеет навыками организации применения методов нормативного регулирования социально-	Контрольная работа

		трудовых отношений	социально-трудовых отношений	социально-трудовых отношений	трудовых отношений	
Знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2)	1 этап: Знания	Умеет использовать только основные законодательные акты в сфере оценки персонала	Умеет работать с законодательными и нормативными актами в сфере аттестации персонала и текущей деловой оценки	Умеет использовать нормативно-правовые акты для принятия решений в области аттестации персонала и текущей деловой оценки	Умеет использовать нормативно-правовые акты для принятия решений в области аттестации персонала и текущей деловой оценки	Тестирование.
	2 этап: Умения	Не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки	Показывает знания только основного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки	Твердо знает материал, грамотно по существу его излагает, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов	Прочно усвоил программный материал, последовательно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой	Устный опрос.
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Имеет первичные навыки использования законодательных актов в области аттестации персонала и	Владеет в основном навыками использования нормативных актов в организации аттестации персонала и	Владеет навыками использования нормативной и правовой литературы в области аттестации	Владеет навыками использования нормативной и правовой литературы в области аттестации	Контрольная работа.

		текущей деловой оценки	текущей деловой оценки. Способен к саморазвитию.	персонала и текущей деловой оценки	персонала и текущей деловой оценки	
Владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14)	1 этап: Знания	Не владеет навыками расчёта показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Владеет навыками расчёта лишь некоторых показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Владеет навыками расчёта большинства показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Владеет навыками расчёта показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Контрольная работа
	2 этап: Умения	Не умеет применять основные типовые методики расчета показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.	Умеет применять основные типовые методики при расчёте лишь некоторых показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Умеет применять основные типовые методики при расчёте большинства показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Умеет применять типовые методики при расчёте показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.	Тестирование
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Отсутствуют знания порядка расчета основных показателей деятельности предприятия	Обладает знаниями порядка расчета основных показателей деятельности предприятия	Обладает знаниями порядка расчета основных показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, состава расходов предприятия.	Знает порядок расчета всех показателей деятельности хозяйствующих субъектов, состав затрат, включаемых в себестоимость продукции.	Устный опрос

2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень вопросов к устному опросу

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-3 на этапе «Знания»

1. Содержание социальной безопасности.
2. Взаимосвязь экономического развития и воспроизводства населения.
3. Демографическая составляющая социальной политики.
4. Этнографические факторы социальной политики.
5. Основные парадигмы социальной политики.
6. Принципы социальной защиты.
7. Стратегия социальной политики.
8. Приоритеты социальной политики: сущность, основные направления.
9. Приоритеты социальной политики в сфере занятости и регулирования доходов населения.
10. Приоритеты социальной политики в сфере социальной защиты населения.
11. Приоритеты социальной политики в сфере охраны здоровья населения.
12. Приоритеты социальной политики в сфере формирования социокультурной среды.
13. Модели реализации социальной политики: сакрально-патерналистская и либеральная.
14. Модели социальной политики в странах европейского сообщества: социал-демократическая, корпоративная, либеральная.
15. Правовые основы социальной политики.
16. Организация социального страхования в европейских странах.
17. Категории и методологические основы социального страхования.
18. Социальный риск. Способы защиты от социальных рисков.
19. Способы измерения социального риска. Социальные и экономические показатели риска.
20. Мировая практика форм (институтов) социальной защиты населения.
21. Пенсионная система России.
22. Виды пенсионного страхования.
23. Финансовые основы пенсионной системы России.
24. Экономические и социальные проблемы развития пенсионной системы России.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-2 на этапе «Знания»

1. Социальная политика: сущность и основные положения.
2. Основные принципы социальной политики.
3. Социальная политика в системе общественных отношений.
4. Содержание социальной политики.
5. Взаимосвязь и взаимозависимость социальной политики и экономики.
6. Типы состояний общества и типы социальной политики.
7. Социальная политика в социально устойчивых обществах.
8. Социальная политика в обществах, находящихся в системных кризисах.
9. Социальная политика в обществах, находящихся в состоянии деформации.
10. Социальная политика в обществах, выходящих из системного кризиса путем коренных преобразований.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-14 на этапе «Знания»

1. Функции и основные задачи социальной политики.
2. Основные сферы осуществления социальной политики.
3. Государство как основной субъект социальной политики.
4. Конституционные обязанности государства в области социальной политики.
5. Международные обязательства государства в области социального развития.
6. Особенности государственной социальной политики в современной России.
7. Негосударственные субъекты-институты социальной политики.
8. Институты гражданского общества и их роль в осуществлении социальной политики.
9. Корпорация и личность как субъекты социальной политики.
10. Социальная безопасность: понятие и сущность.

Тестовые задания

Тесты для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-3 на этапе «Умения»

1. Лица обоего пола, которые в рассматриваемый период выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего дня и т.д.- это:

- а) безработное население;
- б) экономически активное население;
- в) занятое население;
- г) нет правильного ответа.

2. Личный состав организаций, включающих всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев – это:

- а) персонал;
- б) рабочая сила;
- в) человеческие ресурсы;
- г) нет правильного ответа.

3. Производственный персонал включает в себя:

- а) основной персонал и вспомогательный;
- б) руководителей;
- в) специалистов;
- г) нет правильного ответа.

4. Трудовые ресурсы – это:

- а) женщины в возрасте 16 -54 лет включительно;
- б) мужчины в возрасте 16-59 лет включительно;
- в) женщины в возрасте 16-54 лет и мужчины в возрасте 16-59 лет включительно, за исключением некоторых категорий;
- г) нет правильного ответа.

5. Какая концепция управления персоналом заключается в эксплуатации труда государством:

- а) использование трудовых ресурсов;
- б) управление персоналом;
- в) управление человеком;
- г) нет правильного ответа.

6. К служащим – техническим специалистам относятся:

- а) машинисты, операторы, курьеры и т.д.
- б) технологи, инженеры, конструкторы, строители и т.д.;
- в) экономисты, бухгалтеры, финансисты, маркетологи и т.д.;
- г) нет правильного ответа.

7. К какому уровню управления относятся начальники участков и мастера?

- а) средний;
- б) нижний;
- в) высший;
- г) нет правильного ответа.

8. Производственный персонал включает в себя:

- а) основной персонал и вспомогательный;
- б) руководителей;
- в) специалистов;
- г) нет правильного ответа.

9. Трудовые ресурсы – это:

- а) женщины в возрасте 16 -54 лет включительно;
- б) мужчины в возрасте 16-59 лет включительно;
- в) женщины в возрасте 16-54 лет и мужчины в возрасте 16-59 лет включительно, за исключением некоторых категорий;
- г) нет правильного ответа.

10. Какая концепция управления персоналом заключается в эксплуатации труда государством:

- а) использование трудовых ресурсов;
- б) управление персоналом;
- в) управление человеком;
- г) нет правильного ответа.

Тесты для оценки уровня сформированности компетенции ПК-2 на этапе «Умения»

1. Какие цели организации вы знаете?

- а) экономическая цель;
- б) научно-техническая цель;
- в) социальная цель;
- г) все выше перечисленное.

2. К распорядительным методам воздействия относят:

- а) выговор;
- б) приказы;
- в) предупреждение;
- г) нет правильного ответа.

3. Главной целью системы управления персоналом является:

- а) научно-техническая цель;
- б) производственно-коммерческая цель;
- в) обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие;
- г) нет правильного ответа.

4. Какая цель организации рассматривается с точки зрения работника и с точки зрения администрации:

- а) научно-техническая цель;
- б) социальная цель;
- в) производственно-коммерческая цель;
- г) нет правильного ответа.

5. Социально-психологическая цель включает в свой состав:

- а) оплату труда и дополнительные материальные льготы;
- б) творческий характер труда;
- в) межличностное общение и социально-психологический климат;
- г) возможность профессионального роста.

Тесты для оценки уровня сформированности компетенции ПК-14 на этапе «Умения»

1. Кто является носителями функций управления персоналом:

- а) зам. руководителя организации, руководитель службы управления персоналом;
- б) сотрудники организации;
- в) профсоюз организации;
- г) нет правильного ответа.

2. Функции подсистемы линейного руководства выполняют:

- а) руководители функциональных и производственных подразделений;
- б) руководители организации и его заместители;
- в) заместители руководителей функциональных и производственных подразделений;
- г) все выше перечисленное.

3. К принципам построения системы управления персоналом организации относятся:

- а) прогрессивности и перспективности;
- б) оптимальности и простоты;
- в) оперативности и согласованности;
- г) все выше перечисленное.

4. Какая функциональная подсистема управления персоналом организует общественное питание, управляет жилищно-бытовым обслуживанием, развивает культуру и физическое воспитание, обеспечивает охрану здоровья и отдых, обеспечивает детскими учреждениями и многое др.:

- а) подсистема управления трудовыми отношениями;
- б) подсистема планирования и маркетинга персонала;
- в) подсистема управления наймом и учетом персонала;
- г) подсистема управления социальным развитием.

5.Способы воздействия на коллективы и отдельных работников, с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации – это:

- а) принципы построения системы управления персоналом организации;
- б) методы управления персоналом;
- в) методы построения системы управления персоналом организации;
- г) нет правильного ответа.

Контрольная работа

Задания для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-3 на этапе «Владение»

Задание 1. Сегодня трактовка «социальной сферы» как «непроизводственной сферы» признана ограниченной, подчеркивается – «социальная сфера» – это производство, производство человека – человека здорового, культурного, образованного, профессионально квалифицированного. Обоснуйте правомерность и важность нового подхода. Как с учетом его качественно изменяется трактовка социальной сферы? Оцените, почему этот подход пока крайне медленно применяется в управленческой практике? Почему сохраняется «остаточный» принцип в отношении социальной сферы?

Задание 2. Трактовка «социальной сферы» как оценка социальной значимости той или иной сферы сегодня рассматривается как излишне широкая. Аргумент: Социальная значимость той или иной отрасли экономики, как и ее влияние на благосостояние, потребление и т. д. , сами по себе не могут служить достаточным основанием для отнесения ее к социальной сфере. Согласны ли Вы с этим аргументом? Как он позволяет уточнить суть социальной сферы?

Задание 3. Определите - как изменялись представления об отраслевой структуре социальной сферы? Чем обусловлены эти изменения? Как они сказываются на понимании сущности и характера социальной сферы? Какова роль 442 ФЗ в углублении научного понимания социальной сферы как социального обслуживания?

Задание 4. Определите - как изменялись представления о секторальной структуре социальной сферы? Чем обусловлены эти изменения? Как они сказываются на понимании сущности и характера социальной сферы? Как в 442 ФЗ развиты представления о секторальной структуре социального обслуживания населения

Задание 5. Определите, в какой мере в России (в регионе или Вашем МО) внедряются те или иные виды социальных кластеров (детсад-школа, колледж-вуз, социально-культурный комплекс и т.д.)? Каковы, на ваш взгляд, преимущества и недостатки социальных кластеров? Определите ближайшие перспективы их развития?

Задание 6. Используя приведенные выше критерии, оцените достигнутый в России (в регионе или Вашем МО) уровень сервизации экономики? Определите ближайшие перспективы этого процесса? Что, на Ваш взгляд, ему способствует, а что тормозит? Как отмеченные Вами перспективы скажутся на изменении социальной значимости социального менеджмента?

Задание 7. Применительно к услугам, которые предоставляет Ваша организация, орган управления раскройте покажите реализацию какого-либо из принципов социального менеджмента? Оцените, насколько полно и во взаимосвязи с другими принципами он реализуется?

Задание 8. Оцените концепции «третичной» и «четвертичной» цивилизации: какие тенденции социально-экономического развития они отражают? Какие из аспектов этих теорий вы могли бы оспорить? Каковы были бы Ваши аргументы в дискуссии с авторами этих теорий?

Задание 9. Оцените теории «иерархии потребностей» , «базисных потребностей» : какие тенденции социально-экономического развития они отражают? Какие из аспектов

этих теорий привлекают ваше внимание? Какие из аспектов этих теорий вы могли бы оспорить? Каковы были бы Ваши аргументы в дискуссии с авторами этих теорий?

Задания для оценки уровня сформированности компетенции ПК-2 на этапе «Владение»

Задание 1. Чем обогатили теорию и практику управления социальной сферой идеи «человеческого капитала» и «социального капитала»? С какими причинами, на Ваш взгляд, связано отставание России по доле ЧК в национальном богатстве? Возможно ли и что нужно сделать, чтобы преодолеть это отставание? Отмечается и ограниченность теории ЧК: человек выступает как то, что потребляется, используется в производственной или социальной практике. Согласны ли Вы с этим замечанием?

Задание 2. Сегодня отмечается ограниченность этого подхода: «Рост материального достатка необходим не сам по себе, а как средство повышения удовлетворенностью человека жизнью, возможностью выполнять свои роли в обществе. Анализ показал, что удовлетворенность жизнью зависит от экономических условий на 40% и на 60% от психологических факторов». Каково Ваше мнение? Согласны ли вы с этими критическими замечаниями?

Задание 3. Оцените значимость использования ИРЧП в практике управления в социальной сфере. Какие уязвимые стороны ИРЧП вы могли бы отметить? Насколько объективным представляется Вам ИРЧП России? Какие социальные проблемы отражает этот ИРЧП?

Задание 4.. Оцените значимость ориентации управления в социальной сфере на качество жизни, особенно – на «ощущаемое» качество жизни? В какой мере оно учитывается в деятельности Вашей организации, органа власти? К чему может привести недооценка качества жизни?

Задания для оценки уровня сформированности компетенции ПК-14 на этапе «Владение»

Задание 1. Оцените значимость использования ИРЧП в практике управления в социальной сфере. Какие уязвимые стороны ИРЧП вы могли бы отметить? Насколько объективным представляется Вам ИРЧП России? Какие социальные проблемы отражает этот ИРЧП?

Задание 2. В какой мере общие оценки состояния отдельных отраслей соцсферы сходны (или отличаются) с Вашими оценками? По каким отраслям они наиболее сходны? По каким – наиболее отличаются?

Задание 3. Проанализируйте приведенные ниже различные определения такого компонента социального менеджмента, как социальная политика. Постарайтесь дать интегрированное определение социальной политики.

Задание 4. Конкретизируйте общие задачи социальной политики и особенно – муниципальной социальной политики – с учетом особенностей МО, организацию (или орган власти, самоуправления).

Вопросы к зачету по дисциплине

1. Социальная политика: сущность и основные положения.
2. Основные принципы социальной политики.
3. Социальная политика в системе общественных отношений.
4. Содержание социальной политики.
5. Взаимосвязь и взаимозависимость социальной политики и экономики.
6. Типы состояний общества и типы социальной политики.
7. Социальная политика в социально устойчивых обществах.

8. Социальная политика в обществах, находящихся в системных кризисах.
9. Социальная политика в обществах, находящихся в состоянии деформации.
10. Социальная политика в обществах, выходящих из системного кризиса путем коренных преобразований.
11. Функции и основные задачи социальной политики.
12. Основные сферы осуществления социальной политики.
13. Государство как основной субъект социальной политики.
14. Конституционные обязанности государства в области социальной политики.
15. Международные обязательства государства в области социального развития.
16. Особенности государственной социальной политики в современной России.
17. Негосударственные субъекты-институты социальной политики.
18. Институты гражданского общества и их роль в осуществлении социальной политики.
19. Корпорация и личность как субъекты социальной политики.
20. Социальная безопасность: понятие и сущность.

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

Рейтинг план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Раздел 1.				
Текущий контроль			0	25
1) Устный опрос	1	10	0	10
2) Тестирование	1	10	0	10
3) СРС	5	1	0	5
Рубежный контроль			0	25
4) Контрольная работа	5	5	0	25
Раздел 2.				
Текущий контроль			0	25
1) Устный опрос	1	10	0	10
2) Тестирование	1	10	0	10
3) СРС	5	1	0	5
Рубежный контроль			0	25
4) Контрольная работа	5	5	0	25
		Итого:	0	100
Поощрительные баллы			0	10
Участие в конференции			0	5
Публикация статей			0	5
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение			0	-6

лекционных занятий				
2. Посещение практических занятий			0	-10

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл,

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.