

Рабочая программа дисциплины

Управление социальным развитием персонала

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	<u>Управление персоналом организации и государственной службы</u>
<i>Квалификация выпускника</i>	<u>бакалавр</u>

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Разработка и реализация проектов	УК-2
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3
Профессиональные		ПК-8

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 определяет задачи исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.3 владеет инструментами для определения и достижения задач, подчиненных общей цели, с использованием действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 предвидит и умеет предупредить конфликты в процессе социального взаимодействия УК-3.3 владеет техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения УК-3.5 проявляет готовность к исполнению различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды
ПК-8	Способен анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации, целенаправленно и эффективно реализовывать	ПК-8.2 использует современные технологии социальной работы с персоналом ПК-8.3 участвует в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

	современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	
--	--	--

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки)

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-2		
	алгоритмы поиска оптимальных способов решения задач в рамках поставленной цели, технологию проектирования, необходимые ресурсы, действующие правовые нормы и ограничения в системе управления социальным развитием	определять задачи исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений в системе управления социальным развитием	инструментами для определения и достижения задач, подчиненных общей цели, с использованием действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений в системе управления социальным развитием
Код компетенции	УК-3		

	алгоритмы осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде в системе управления социальным развитием	реализовывать свою роль в команде в системе управления социальным развитием	инструментами для социального взаимодействия и реализации своей роли в команде в системе управления социальным развитием
Код компетенции	ПК-8		
	современные технологии социальной работы с персоналом, систему диагностики состояния социальной сферы организации планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы в системе управления социальным развитием	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации в системе управления социальным развитием персонала	навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом в системе управления социальным развитием персонала

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Регламентация и нормирование труда», «Трудовое право», «Современные методы оценки персонала», «Управление карьерой», «Управление персоналом государственной и муниципальной службы».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать универсальные и профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлен путем его ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>		<i>Формы обучения</i>	
		<i>Очная</i>	
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		4/144	
Контактная работа:			
	Занятия лекционного типа	36	
	Занятия семинарского типа	36	
	Промежуточная аттестация: экзамен	18	
Самостоятельная работа (СРС)		54	
в т.ч. курсовая работа		10	

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятел ьная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные работы</i>	<i>Иные занятия</i>	
1.	Предмет и содержание дисциплины «Управление социальным развитием персонала»	2		4				5
2.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	4		4				5
3.	Основы научного управления социальным развитием	4		4				5
4.	Отечественный опыт решения	6		4				5

	социально-трудовых проблем						
5.	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	6		4			5
6.	Современные тенденции социального развития	4		4			5
7.	Социальная политика в РФ	4		4			5
8.	Факторы социальной среды организации	2		4			4
9	Система управления социальным развитием организации	4		4			5
Курсовая работа							10
Итого		36		36			54
Промежуточная аттестация		18					

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание лекционного занятия</i>
1.	Предмет и содержание дисциплины «Управление социальным развитием персонала»	Система базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием организации»: управление, развитие, организация, социум, социальная деятельность, социальная среда организации, развитие социальной среды. Управление социальным развитием организации как учебная дисциплина. Объект и предмет изучения дисциплины «Управление социальным развитием организации». Цели, задачи и структура курса. Методология и методы изучения дисциплины. Место данного курса в системе управленческих дисциплин. Отношения со смежными науками: социология, психология, менеджмент. Управление социальным развитием организации как специфический вид менеджмента. Современные черты концепции управления социальным развитием организации. Перспективы развития.
2.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	Понятие «социальная среда организации». Условия, формирующие социальную среду организации: размеры организации,

		<p>местоположение организации, численность персонала, отраслевая принадлежность, форма собственности, финансовое положение, состояние основных фондов и технический уровень производства, содержание и организационные формы трудового процесса, имидж организации. Концепция социальной ответственности организации. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации. Функции социальной среды организации в технической и экономической сфере.</p>
3.	<p>Основы научного управления социальным развитием</p>	<p>Исторические предпосылки обособленного решения социальных проблем в результате развития человеческого общества. Социальная структура. Параметры социальной структуры организации. Дифференциация: горизонтальная, вертикальная, пространственная. Интеграция. Формальная и неформальная структура организации. Организационные технологии. Персонал организации: подбор, расстановка, адаптация, комплексная профессионально-психологическая оценка. Организационная культура. Группы в организациях. Природа социальных групп в организациях. Цели групп. Формальные и неформальные группы. Формирование и развитие социальных групп в организациях. Характеристики социальных групп. Деятельность команд в организации. Управление конфликтами и стрессами. Виды конфликтов.</p>
4.	<p>Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем</p>	<p>Особенности отечественного опыта управления социальными процессами. Обусловленность отечественного опыта управления социальными процессами национальными культурно-историческими факторами и зарубежным влиянием. Взаимосвязь социальных процессов на макро- и микроуровнях. Связь теории и практики управления социальными процессами на микроуровне (в организациях и на государственной службе) с макросоциальными процессами. Основные этапы социальных изменений на предприятиях в ходе процесса индустриализации и по настоящее время. Начальный этап индустриализации (вторая половина XIX в. – первое десятилетие XX в.). Социалистическая модернизация экономики. Советская Россия как социальное государство. Постепенный отказ от централизованного управления социальной сферой. Увеличение самостоятельности предприятий в решении экономических и социальных задач и его объективные причины. Развитие практики социального планирования на микроуровне.</p>

		<p>Идеологизация управления социальными процессами и ее влияние на практику социального управления.</p> <p>Социальные идеи и практика социального управления периода "перестройки". Радикальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения.</p>
5.	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	<p>Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом. Отличия в подходах к решению социальных задач в США и Европе, в таких странах Европы, как Англия, Франция, Германия, Скандинавских странах. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателями и наемными работниками. Основные социальные модели. Понятие "качества жизни" и "социального пакета". Специфика решения социальных проблем в организациях Японии. Влияние на социальную политику этой страны общекультурных национальных факторов и традиций социальной организации.</p> <p>Состав материальных благ и услуг, предоставляемых работникам зарубежных организаций помимо заработной платы. Система общественного контроля и анализ тенденций в социальном обеспечении. Методы преодоления социальной дистанции и профилактики социальных конфликтов в крупных организациях. Организационно-структурные схемы управления социальной сферой.</p>
6.	Современные тенденции социального развития	<p>Влияние науки на развитие производства. Механизация и автоматизация труда и производства. Рост производительности общественного труда. Изменение отраслевой структуры занятости. Относительное и абсолютное уменьшение занятости населения в традиционных отраслях экономики: сельском хозяйстве, промышленности и строительстве. Рост занятости в науке, образовании, управлении здравоохранением, организации отдыха, досуга, развлечений, сферах обслуживания. Изменения в содержании и содержательности труда. Рост потребности в интеллектуальных видах труда. Сокращение продолжительности рабочего дня и недели. Сокращение общественно необходимых затрат труда. Возрастающая роль личности как главного фактора эффективности производства. Гуманизация труда. Гуманизация управления. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией. Изменения в разделении труда на мировом уровне.</p>

		Процессы глобализации и их влияние на подходы к удовлетворению социально-материальных потребностей населения.
7.	Социальная политика в РФ	<p>Социально-экономическое положение страны в современных условиях.</p> <p>Приоритеты, цели и задачи социальной политики государства: стимулирование экономического роста и подчинение интересам потребления, усиление трудовой мотивации, обеспечение гарантии определенного уровня жизни и социальной защиты, сохранение культурного и природного наследия.</p> <p>Система социальной защиты и социальных гарантий. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства.</p> <p>Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации.</p> <p>Социальное партнерство в России как особый тип социально-трудовых отношений. Субъекты социального партнерства, механизм функционирования. Трехсторонние партнерские соглашения по вопросам социально-трудовых отношений.</p> <p>Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников.</p>
8	Факторы социальной среды организации	<p>Понятие «фактор», «факторы социальной среды организации». Условия, охрана и безопасность труда. Материальное вознаграждение трудового вклада. Социальная защита работников. Социально-психологический климат коллектива. Социальная инфраструктура организации. Семейные доходы и расходы работников. Вне рабочее время и использование досуга.</p> <p>Месторасположение организации и влияние его особенностей на решение задач улучшения качества жизни работника. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы.</p> <p>Макрофакторы. Социально-исторические, правовые, природные, политические, демографические, морально-психологические, факторы экономической конкуренции. Отраслевые факторы.</p> <p>Внепроизводственная социальная инфраструктура организации. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей в работе, полноценном отдыхе, занятиях спортом, содержательном досуге, в получении общего образования, повышении квалификации и культурного уровня. Доходы и семейный бюджет. Оценка уровня потребления работников и членов их семей. Свободное время. Структура досуга.</p>
9	Система управления социальным развитием	Принципы построения системы управления социальным развитием организации. Структурные

	организации	<p>подразделения, реализующие функции социального управления в организации.</p> <p>Организационные структуры управления социальными процессами на государственной службе. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями.</p> <p>Отечественная и зарубежная практика организации социального управления. Особенности организации социального управления в отечественных организациях. Взаимодействие в решении социальных вопросов.</p> <p>Нормативно-правовая база управления социальными процессами общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на государственной службе и организациях. Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников. Основные разделы коллективного договора, порядок его составления, внесения изменений, контроля и ответственности за выполнение.</p>
--	-------------	--

6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Предмет и содержание дисциплины «Управление социальным развитием персоналом»	<p>Понятие социального в научной литературе. Предпосылки возникновения, эволюция и институционализация функции социального управления как специализированной управленческой деятельности.</p> <p>Понятие социальной системы.</p> <p>Уровни социального управления.</p> <p>Организация как социальная система.</p> <p>Свойства и особенности процесса развития социальных систем.</p> <p>Система базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием персоналом». Кадровая работа. Управление персоналом. Управление человеческими ресурсами. Социальная деятельность организации. Гуманизация труда. Качество трудовой жизни. Социальная деятельность как особая функция организации.</p>
2.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	<p>Организация как социальная система объединения людей, совместно реализующих общую цель.</p> <p>Социальная сфера как составная часть жизни</p>

		<p>общества, включающая учреждения непромышленных отраслей, элементы социальной инфраструктуры и социального обеспечения граждан.</p> <p>Социальная среда организации как совокупность материальных, общественных и духовно-нравственных условий труда работников. Параметры организации как социального объекта. Основные управленческие механизмы воздействия на социальные процессы. Социальное развитие персонала как объект управления. Социально-психологический климат коллектива. Социальная инфраструктура организации. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.</p>
3.	<p>Основы научного управления социальным развитием</p>	<p>Исторические предпосылки обособленного решения социальных проблем в результате развития человеческого общества.</p> <p>Совершенствование организации производства во второй половине XVIII века. Решение социальных проблем в учениях А. Смита и Р. Оуэна.</p> <p>Определение качественной определенности научной организации хозяйствования в учениях Ф. Тейлора. Г. Эмерсона, А. Файоля. Г. Форда.</p> <p>Признание влияния человеческого фактора на эффективность производства российскими специалистами по НОТ А. Гастевым, П. Керженцевым, Н. Витке в 20-х годах XX века.</p> <p>Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента.</p> <p>Социальная структура. Организационные технологии. Персонал организации: подбор, расстановка, адаптация, комплексная профессионально-психологическая оценка. Организационная культура.</p> <p>Группы в организациях. Деятельность команд в организации. Управление конфликтами и стрессами.</p>
4.	<p>Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем</p>	<p>Характерные черты и отличительные особенности социально-экономического развития России, основные этапы.</p> <p>Политика «военного коммунизма», переход, к новой экономической политике на первом этапе.</p> <p>Переход к командно-административным методам решения экономических и социальных задач на втором этапе советского периода в России.</p>

		<p>Попытки реформирования экономики страны в послевоенный период, снижение мотивации, сохранение жесткой централизации управления, негативные последствия.</p> <p>Реформы второй половины 1960-х годов: введение хозрасчета, бригадных форм организации труда, планов социального развития трудовых коллективов.</p> <p>Положительные и отрицательные моменты социальных реформ в России на этапе перехода от плановой к рыночной экономике.</p>
5.	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	<p>Методы социального управления в США, влияние технического и социального прогресса на управленческий гуманизм, распространение концепции качества трудовой жизни (КТЖ), вовлечение персонала в управление.</p> <p>Концепция качества трудовой жизни «Дженерал моторс».</p> <p>Протестантская этика.</p> <p>«Человеческий фактор» и социальная политика организаций.</p> <p>Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы.</p> <p>Опыт западноевропейских стран (государство как субъект управления экономикой и социальной политикой; социальное партнерство в западноевропейских странах).</p> <p>Специфический опыт Японии в решении социальных проблем, ориентированный на ценности, социальные нормы, нравственные требования при эффективной регулирующей роли государства.</p>
6.	Современные тенденции социального развития	<p>Влияние научно-технических достижений на социально-экономическую сферу общества, производительные силы, производственные отношения.</p> <p>Отрицательное воздействие глобальных социальных проблем современности на социальную сферу.</p> <p>Приоритеты социального развития в современных условиях: экологическая безопасность, максимально высокий уровень благосостояния людей, качество и уровень жизни. Показатели уровня жизни.</p> <p>Гуманизм как целостная система взглядов на признание социальной ценности человека, права личности на развитие и проявление своих способностей.</p> <p>Возрастание роли личности как главного фактора эффективности производства.</p> <p>Гуманизация управления. Рост значения служб управления персоналом как субъекта</p>

		<p>социального управления организацией.</p> <p>Основные направления гуманистического подхода к развитию социальной среды организации.</p>
7.	Социальная политика в РФ	<p>Приоритеты, цели и задачи социальной политики государства: стимулирование экономического роста и подчинение интересам потребления, усиление трудовой мотивации, обеспечение гарантии определенного уровня жизни и социальной защиты, сохранение культурного и природного наследия.</p> <p>Система социальной защиты и социальных гарантий. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства.</p> <p>Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации.</p> <p>Социальное партнерство в России как особый тип социально- трудовых отношений.</p>
8	Факторы социальной среды организации	<p>Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы. Макрофакторы: социально-исторические, правовые, природные, политические, демографические, морально-психологические, факторы экономической конкуренции. Отраслевые факторы.</p> <p>Внепроизводственная социальная инфраструктура организации. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей в работе, полноценном отдыхе, занятиях спортом, содержательном досуге, в получении общего образования, повышении квалификации и культурного уровня. Доходы и семейный бюджет. Оценка уровня потребления. Свободное время. Досуг: понятие, структура досуга.</p> <p>Социальные изменения и процессы в организациях деловой сферы. Технические, экономические и социальные параметры организации. Организация как социальная среда личности работника. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.</p> <p>Вид продукции как главный фактор изменения социальных параметров организации. Общая численность и демографический состав работников организации. Профессионально-квалификационная структура. Условия труда. Физические, санитарно-гигиенические и</p>

		<p>социально-психологические компоненты трудовой деятельности. Охрана труда. Внутриорганизационная социальная инфраструктура обеспечения здоровья и безопасности работника.</p> <p>Система вознаграждения трудовой деятельности. Материальное и моральное стимулирование труда. Компенсации, социальные права и гарантии.</p> <p>Система управления персоналом как фактор социальных изменений. Трудовой коллектив: понятие, характеристики. Межличностные и межгрупповые отношения в трудовом коллективе. Социально-психологический климат в коллективе. Социально-психологические характеристики категорий персонала, социальные ожидания, потребности работников. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы. Мониторинг социальной ситуации – формы и методы.</p>
9	Система управления социальным развитием организации	<p>Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.</p> <p>Организационные структуры управления социальными процессами на государственной службе. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями.</p> <p>Отечественная и зарубежная практика организации социального управления. Особенности организации социального управления в отечественных организациях. Взаимодействие в решении социальных вопросов.</p> <p>Нормативно-правовая база управления социальными процессами общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на государственной службе и организациях.</p> <p>Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников. Основные разделы коллективного договора, порядок его составления, внесения изменений, контроля и ответственности за выполнение.</p>

6.2.3.Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	<i>Содержание самостоятельной работы</i>
1.	Предмет и содержание дисциплины «Управление социальным развитием персонала»	Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Социальная деятельность организации. Гуманизация труда. Качество трудовой жизни. Социальная деятельность как особая функция организации.
2.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	Основные управленческие механизмы воздействия на социальные процессы государственной службы. Параметры организации как социального объекта. Основные управленческие механизмы воздействия на социальные процессы. Социальное развитие персонала как объект управления. Социально-психологический климат коллектива. Социальная инфраструктура организации
3.	Основы научного управления социальным развитием	Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента. Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента. Социальная структура. Организационные технологии. Персонал организации: подбор, расстановка, адаптация, комплексная профессионально-психологическая оценка. Организационная культура. Группы в организациях. Деятельность команд в организации. Управление конфликтами и стрессами.
4.	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	История социального управления в России. Положительные и отрицательные моменты социальных реформ в России на этапе перехода от плановой к рыночной экономике
5.	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	Современный зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций в различных странах. «Человеческий фактор» и социальная политика организаций. Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы. Опыт западноевропейских стран (государство как субъект управления экономикой и социальной политикой; социальное партнерство в западноевропейских странах). Специфический опыт Японии в решении социальных проблем, ориентированный на ценности, социальные нормы, нравственные требования при эффективной регулирующей роли государства.
	Современные тенденции	Отрицательное воздействие глобальных социальных

6.	социального развития	<p>проблем современности на социальную сферу.</p> <p>Возрастание роли личности как главного фактора эффективности производства.</p> <p>Гуманизация управления. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.</p> <p>Основные направления гуманистического подхода к развитию социальной среды организации.</p>
7.	Социальная политика в РФ	<p>Система социальной защиты и социальных гарантий в РФ.</p> <p>Система социальной защиты и социальных гарантий. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства.</p> <p>Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации.</p> <p>Социальное партнерство в России как особый тип социально- трудовых отношений</p>
8	Факторы социальной среды организации	<p>Факторы социальных изменений и процессов на государственной службе.</p> <p>Физические, санитарно-гигиенические и социально-психологические компоненты трудовой деятельности. Охрана труда.</p> <p>Внутриорганизационная социальная инфраструктура обеспечения здоровья и безопасности работника.</p> <p>Система вознаграждения трудовой деятельности.</p> <p>Материальное и моральное стимулирование труда.</p> <p>Компенсации, социальные права и гарантии.</p> <p>Система управления персоналом как фактор социальных изменений. Трудовой коллектив: понятие, характеристики. Межличностные и межгрупповые отношения в трудовом коллективе.</p>
9	Система управления социальным развитием организации	<p>Особенности организации социального управления в отечественных организациях и на государственной службе.</p> <p>Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников.</p> <p>Основные разделы коллективного договора, порядок его составления, внесения изменений, контроля и ответственности за выполнение.</p>

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Предмет и содержание дисциплины «Управление социальным развитием персонала»	Опрос, проблемно-аналитические задания
2.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита информационного проекта
3.	Основы научного управления социальным развитием	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита информационного проекта
4.	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	Опрос, проблемно-аналитические задание, защита информационного задания
5.	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита исследовательского проекта
6.	Современные тенденции социального развития	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита исследовательского проекта
7.	Социальная политика в РФ	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита информационного проекта, тестирование
8	Факторы социальной среды организации	Опрос, деловая игра, ситуационное задание, защита информационного проекта (
9	Система управления социальным развитием организации	Опрос, проблемно-аналитические задания, тестирование

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Понятие социального в научной литературе.
2. Предпосылки возникновения, эволюция и институционализация функции социального управления как специализированной управленческой деятельности.
3. Понятие социальной системы.
4. Уровни социального управления.
5. Организация как социальная система.
6. Свойства и особенности процесса развития социальных систем.
7. Организация как социальная система объединения людей, совместно реализующих общую цель.
8. Социальная сфера как составная часть жизни общества, включающая

учреждения непроизводственных отраслей, элементы социальной инфраструктуры и социального обеспечения граждан.

9. Социальная среда организации как микрообщества, представленная из совокупности материальных, общественных и духовно-нравственных условий труда работников.

10. Исторические предпосылки обособленного решения социальных проблем в результате развития человеческого общества.

11. Совершенствование организации производства во второй половине XVIII века. Решение социальных проблем в учениях А. Смита и Р. Оуэна.

12. Определение качественной определенности научной организации хозяйствования в учениях Ф. Тейлора. Г. Эмерсона, А. Файоля. Г. Форда.

13. Признание влияния человеческого фактора на эффективность производства российскими специалистами по НОТ А. Гастевым, П. Керженцевым, Н. Витке в 20-х годах XX века.

14. Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников.

15. Характерные черты и отличительные особенности социально-экономического развития России, основные этапы.

16. Политика «военного коммунизма», переход, к новой экономической политике на первом этапе.

17. Переход к командно-административным методам решения экономических и социальных задач на втором этапе советского периода в России.

18. Попытки реформирования экономики страны в послевоенный период, снижение мотивации, сохранение жесткой централизации управления, негативные последствия.

19. Реформы второй половины 1960-х годов: введение хозрасчета, бригадных форм организации труда, планов социального развития трудовых коллективов.

20. Положительные и отрицательные моменты социальных реформ в России на этапе перехода от плановой к рыночной экономике.

21. Методы социального управления в США, влияние технического и социального прогресса на управленческий гуманизм, распространение концепции качества трудовой жизни (КТЖ), вовлечение персонала в управление.

22. Концепция качества трудовой жизни «Дженерал моторс».

23. Протестантская этика.

24. «Человеческий фактор» и социальная политика организаций.

25. Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы.

26. Опыт западноевропейских стран (государство как субъект управления экономикой и социальной политикой; *социальное партнерство в западноевропейских странах*).

27. Специфический опыт Японии в решении социальных проблем, ориентированный на ценности, социальные нормы, нравственные требования при эффективной регулирующей роли государства.

28. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы.

29. Макрофакторы: социально-исторические, правовые, природные, политические, демографические, морально-психологические, факторы экономической конкуренции.

30. Внепроизводственная социальная инфраструктура организации. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей в работе, полноценном отдыхе, занятиях спортом, содержательном досуге, в получении общего образования, повышении квалификации и культурного уровня. Доходы и семейный бюджет.

31. Социальные изменения и процессы в организациях деловой сферы

32. Вид продукции как главный фактор изменения социальных параметров

организации.

33. Система вознаграждения трудовой деятельности.
34. Система управления персоналом как фактор социальных изменений
35. Влияние научно-технических достижений на социально- экономическую сферу общества, производительные силы, производственные отношения.
36. Отрицательное воздействие глобальных социальных проблем современности на социальную сферу.
37. Приоритеты социального развития в современных условиях: экологическая безопасность, максимально высокий уровень благосостояния людей, качество и уровень жизни. Показатели уровня жизни.
38. Гуманизм как целостная система взглядов на признание социальной ценности человека, права личности на развитие и проявление своих способностей.
39. Возрастание роли личности как главного фактора эффективности производства.
40. Гуманизация управления. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.
41. Основные направления гуманистического подхода к развитию социальной среды организации.
42. Приоритеты, цели и задачи социальной политики государства: стимулирование экономического роста и подчинение интересам потребления, усиление трудовой мотивации, обеспечение гарантии определенного уровня жизни и социальной защиты, сохранение культурного и природного наследия.
43. Система социальной защиты и социальных гарантий. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства.
44. Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации.
45. Социальное партнерство в России как особый тип социально-трудовых отношений.
46. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.
47. Организационные структуры управления социальными процессами на государственной службе. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями.
48. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления. Особенности организации социального управления в отечественных организациях. Взаимодействие в решении социальных вопросов.
49. Нормативно-правовая база управления социальными процессами общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на государственной службе и организациях.
50. Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников. Основные разделы коллективного договора, порядок его составления, внесения изменений, контроля и ответственности за выполнение.

Типовые проблемно-аналитические и ситуационные задания

1 Практическое задание

Назовите до десяти организаций (рабочих, по месту жительства, по интересам, по учебе), которые Вы знаете или с которыми контактируете.

1. Внесите пять из названных организаций в таблицу «Профиль организаций»:
 - укажите организацию;

- кратко опишите характеристики, которые вы считаете наиболее значимыми;
 - охарактеризуйте управленческие функции в этих организациях.
2. Обсудите организации из составленного перечня с учетом указанных вами наиболее значимых характеристик и управленческих функций.
3. Используя результаты обсуждения, составьте список, озаглавленный «Дополнительные сведения об организациях и управлении ими».

Профиль организаций

№ п/п	Организация	Основные характеристики	Управленческие функции
1			
2			
3			
4			
5			

2 Практическое задание:

Заполните таблицу.

Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации в практике управления

№ п/п	Деятель	Даты жизни	Основные научные труды	Технический аспект	Экономический аспект	Социальный аспект	Вывод
1	Катон Старший						
2	Адам Смит						
3	Роберт Оуэн						
4	Савва Тимофеевич Морозов						
5	Фредерик Тейлор						
6	Гаррингтон Эмерсон						
7	Генри Форд						
8	Элтон Мейо						

Представьте выводы по таблице, и установите взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации в практике управления.

3 Практическое задание:

Совершенствование организации производства во второй половине XVIII века.

Проанализируйте решение социальных проблем в учениях А. Смита и Р. Оуэна.

4 Практическое задание:

На основе комплексного анализа изучить управленческие тенденции социального развития персонала в стране по выбору (обозначить ученых данной страны и их вклад в развитие социального управления).

5 Практическое задание:

В России НОТ зародилась примерно в то же время, что и научный менеджмент в США. И то и другое (правда, со своими особенностями, обусловленными культурно-историческими различиями стран) приняли характер социального движения, охватившего массу энтузиастов, поскольку практическое применение научных принципов в организации и управлении производством давало почти сразу заметный экономический эффект. Наибольшее распространение идеи и практика НОТ получили в 20-е гг., после окончания Гражданской войны. Их развитие и практическое применение были энергично поддержаны тогдашним руководством страны, поставившим цели восстановления и развития экономики как первоочередную политическую задачу.

В движении за внедрение и распространение методов научной организации труда участвовали руководители предприятий, широкие слои ученых, инженеров и рабочих. Во главе движения стояли крупнейшие теоретики и практики НОТ: А.К. Гастев, П.М. Керженцев, О. Ерманский, Н. Витке, Ф. Дунаевский и др.

Проанализируйте перечисленных теоретиков и заполните таблицу.

№ п/п	Теоретики	Методы научной организации труда	Практическое применение
1	А.К. Гастев		
2	П.М. Керженцев		
3	О. Ерманский		
4	Н. Витке		
5	Ф. Дунаевский		

Представьте выводы по таблице и установите взаимосвязь методов научной организации труда и их практического применения.

6 Практическое задание:

Составить список социальных проблем, характерных для государственной службы РФ. Подготовить письменный ответ. Объем ответа не должен превышать 1 страницы. В работе необходимо представить актуальный список проблем, аргументировать выбор.

7 Ситуационное задание

«Реорганизация возможна? Необходима?»

Организация Алексея, насчитывающая 100 сотрудников, выполняет строительные, ремонтные и монтажные работы. Организация не имеет в штате сотрудника, выполняющего функции кадровика или специалиста по управлению персоналом.

Сегодня Алексею выпал тяжелый день.

Людмила, лучший администратор, будучи уже шестой месяц в отпуске по уходу за ребенком, связалась с Алексеем, чтобы сообщить, что хотела бы в следующем месяце вернуться на работу, но смогла бы трудиться лишь на полставки — устроит ли его такой вариант?

Несколько часов в первой половине дня прошло в собеседованиях с претендентами на одну из должностей бригадира. Определить, кто из них наиболее профессионально пригоден, оказалось затруднительно, поскольку все казались достойными, и Алексей был полон сомнений. Ему хотелось знать, есть ли какой-либо опыт проведения интервью или тесты, которыми он мог бы воспользоваться, чтобы ощущать большую уверенность при принятии решений.

Николай Седов, многообещающий новый сотрудник, принес заявление об уходе. В разговоре с Алексеем по поводу причин увольнения Николай сказал, что его ничему не учили, а, по сути, просто бросили, не умеющего плавать, в водоворот и оставили тонуть.

Началось же утро с того, что к Алексею пришла небольшая делегация административных работников, которые вежливо, но твердо поставили вопрос об оплате их труда, поскольку в организации «Альфа-2», расположенной неподалеку, да и в других подобных организациях платят по крайней мере на 10 % больше, чем Алексей.

Секретарь поделилась слухом о том, что одна из недавно уволенных женщин собирается предъявить организации иск за несправедливое увольнение по сокращению штатов. Оказывается, на момент увольнения в организации Алексея была не заполнена вакансия водителя, а уволенной сотруднице не предложили занять это место. Алексей слишком поздно узнал, что уволенная имела водительские права и могла занять вакантное место.

Накануне обеда Алексею позвонил один из начальников участков и сообщил, что электрик Петр Дёмин упал с лестницы, сломав себе руку и повредив оборудование клиента, из-за чего тому пришлось добрых полдня простаивать. Особо беспокоило Алексея то, что Пётр проработал 15 часов без перерыва, а в целом за эту неделю его рабочее время уже достигло 80 часов.

Проходя через головной офис, Алексей услышал краем уха телефонный разговор одного из сотрудников: «Ну, а чего ты хочешь, до начальства здесь никогда не достучаться! Будет, наверное, лучше, когда зарегистрируем профсоюз».

Задание. Сформулируйте и обоснуйте решение, к которому Алексея подталкивают постоянно возникающие проблемы в работе с людьми.

8 Практическое задание:

Выберите для изучения иностранную организацию, о которой недавно сообщалось в прессе, или ту деятельность, которая вас особенно интересует, возможно, из-за ее продукции, которая вас привлекает. Посетите библиотеку или глобальную сеть Интернет и отыщите статьи об этой организации и стране, в которой она расположена.

Вопросы

1. Опишите культуру страны, в которой располагается эта организация.
2. Какие типы товаров/услуг выпускает или предлагает эта организация?
3. Какой тип структуры организации применяет для управления своими видами деятельности?
4. Испытывает ли эта организация какие-то проблемы на глобальном уровне?
5. Встречается ли эта организация с какими-то проблемами при управлении своими человеческими ресурсами?
6. Каким образом исследуемая вами организация решает социально-трудовые проблемы?
7. С какими проблемами, по вашему мнению, организация столкнется в будущем на глобальном уровне?

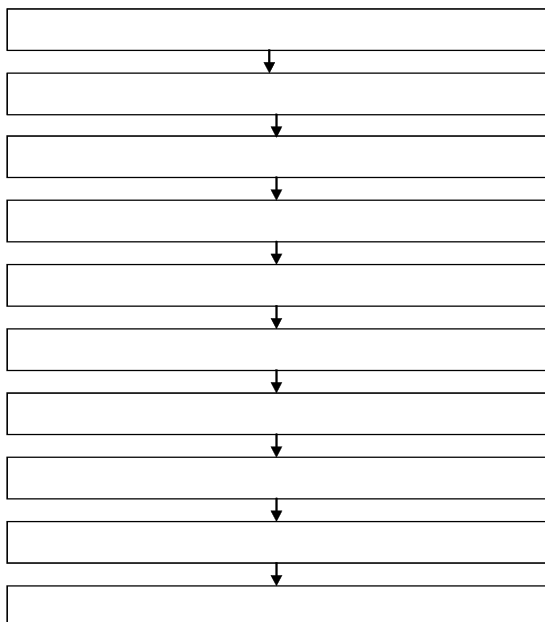
9 Практическое задание:

Социальная ориентация бизнеса в Японии – важная составляющая часть национального стиля менеджмента. Известное выражение: «Процветающая организация – богатое общество» подтверждается впечатляющими успехами японской экономики и

высоким уровнем жизни населения.

Из предложенных далее произвольно расположенных формулировок, отражающих стратегию японской организации «Орион» и методы ее реализации, составьте логически построенный алгоритм, характеризующий социально ориентированный менеджмент этой организации:

- доходы от покупателя – источник инвестиций в научно-исследовательские и опытно-промышленные работы (НИОПР) и оборудование;
- часть прибыли направляется на социальные нужды и благотворительность;
- поставщик получает хорошего покупателя;
- главная цель организации – ее развитие;
- часть прибыли в виде налога пойдет на пользу общества;
- организация получает уважение в местном сообществе;
- производство товаров станет лучшего качества и понизятся цены;
- часть прибыли пойдет на дополнительные выплаты сотрудникам организации;
- развитие организации ведет к увеличению занятости населения;
- покупатель получает надежного поставщика.



10 Практическое задание:

«Принципы обеспечения безопасности труда»

Познавательное значение принципов состоит в том, что они определяют уровень наших знаний об опасностях трудовой деятельности и формируют требования к трудовоохранным мероприятиям.

По признаку «реализации» принципы делятся на три класса: технические, организационные, управленческие. К каким классам относятся представленные ниже принципы обеспечения безопасности труда?

- прочности;
- рациональной организации труда;
- резервирования;
- подбора персонала;
- герметизации;
- ответственности;
- стимулирования;

- эргономичности;
- блокировки;
- контроля;
- слабого звена;
- иерархичности;
- недоступности;
- плановости;
- защиты расстоянием.

Классификацию принципов обеспечения безопасности представьте в виде следующей таблицы.

Технические	Организационные	Управленческие

Подготовьте обзор на тему:

Отрицательное воздействие глобальных социальных проблем современности на социальную сферу.

11 Практическое задание.

Сравните следующие определения социальной политики:

«Социальная политика государства – это определенная ориентация и система мер по оптимизации социального развития общества, отношений между социальными или другими группами, создание тех или иных условий для удовлетворения жизненных потребностей их представителей» (Павленко Петр Денисович).

«Социальная политика в широком смысле слова обозначает управляющее воздействие государства, основанное на системе правил (норм), нормативных структур, принимающих решения и организующих деятельность, которая способствует вовлечению в политические процессы различных субъектов. Цель такого воздействия – способствовать формированию общности интересов широких слоев населения и консолидировать тем самым общество, добиваясь поддержки им деятельности государства» (Капицын Владимир Михайлович).

«Социальная политика государства – это составная часть внутренней политики государства, воплощенная в его социальных программах и практике и регулирующая отношения в обществе в интересах и через интересы основных социальных групп населения» (Зайнышев Ильверт Галлиевич).

«Социальная политика – это целенаправленное развитие общественной структуры. Организация прогрессивных сдвигов в социальном положении каждой из частей общества, а тем самым и в социальных характеристиках всего общества» (Ракитский Борис Васильевич).

«Социальная политика – это деятельность государства и/или общества (общественных институтов) по согласованию интересов различных социальных групп и социально-территориальных общностей в сфере производства, распределения и потребления, позволяющих согласовать интересы этих групп с интересами человека и долговременными целями общества» (Григорьева Ирина Андреевна).

«Социальная политика – это деятельность по управлению социальной сферой общества», призванная обеспечить жизнь и воспроизводство новых поколений, создать предпосылки для стабильности и развития общественной системы и достойной жизни людей» (Лаврененко Иван Михайлович).

Проанализируйте эти определения. Какое из них представляется Вам наиболее справедливым? Аргументируйте свой ответ.

12 Ситуационное задание «Переезд: один за всех!»

Описание проблемы: Красивое современное здание в центре Москвы, прекрасный вид из окна, большие просторные комнаты и пять минут до метро, а для владельцев автомобилей

– большая стоянка. Мечта, а не бизнес- центр. Компания «Плюшевые игрушки» снимала там помещение уже в течение трех лет, и сотрудники любили свой офис и гордились им.

Но пришел кризис, и офис стал компании не по карману. Разговоры о необходимости смены помещения начались еще прошлой осенью, но сотрудники постепенно к ним привыкли и всерьез не принимали. Раз никаких активных действий не предпринимается, может, пронесет?

Нет, не пронесло. Одним прекрасным утром генеральный директор собрала коллектив и объявила: «Все вы, конечно, знаете про кризис, про тяжелую экономическую ситуацию... К сожалению, она не обошла стороной и нашу компанию. Поэтому мы вынуждены отказаться от этого помещения и переехать на новое место. И с понедельника приступаем к работе в новом офисе, расположенном на 6-м километре МКАДа. Это современный бизнес-центр со всеми удобствами. Вот адрес. Прошу вас за оставшиеся дни собрать свои личные вещи, коробки можно будет взять у наших хозяйственников. Перевозом займется специальная фирма. Надеюсь, что на новом месте нам будет также хорошо и плодотворно работать, как здесь».

Однако сотрудникам новости не понравились: все пятнадцать ключевых сотрудников головного офиса к концу недели положили генеральному директору на стол заявления об уходе. Объяснение было одинаковым: «Ездить за МКАД на работу мы не готовы. Это далеко и неудобно. Посчитайте, сколько времени у нас будет уходить на дорогу?!»

Вопросы

В чем, на ваш взгляд, причина такого поведения, можно ли было как-то предотвратить такой исход?

Какой выход предложили бы Вы в создавшейся ситуации?

13 Практическое задание:

Составить совместно (группы по 3-4 человека) проект коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом на государственной службе. Подробно описать пункты данного договора. Оценить влияние данного договора на социальное развитие и социальную среду организации. Подготовить презентацию ответа.

Примерный план коллективного договора:

От администрации:

Глава/Руководитель

[наименование муниципального образования/органа местного самоуправления]

[подпись, инициалы, фамилия]

[число, месяц, год]

М. П.

[место заключения договора]

От трудового коллектива:

Председатель профсоюзной организации

[наименование органа местного самоуправления]

[подпись, инициалы, фамилия]

[число, месяц, год]

М. П.

[число, месяц, год]

Коллективный договор

(между муниципальными служащими и работодателем)

[наименование органа местного самоуправления] на период с [число, месяц, год] по [число, месяц, год] (на [значение] года)

1. Общая часть
2. Предмет договора
3. Трудовые отношения
4. Аттестация муниципальных служащих

5. Оплата труда
6. Запреты, связанные с муниципальной службой, требования к служебному поведению муниципального служащего
7. Рабочее время и время отдыха
8. Гарантии, предоставляемые муниципальным служащим
9. Охрана труда
10. Гарантии деятельности профсоюзной организации
11. Заключительные положения

Глава/Руководитель

Председатель профсоюзной организации

[наименование муниципального образования/органа местного самоуправления]

[наименование органа местного самоуправления]

[фамилия, инициалы]

[фамилия, инициалы]

М. П.

Методика оценивания выполнения

Оцениваемые виды активности (факторы)	Баллы
1. Идеи и предложения	5
2. Лидерство и организация группы	5
3. Сбор/сравнение/анализ данных	5
4. Подготовка отчета	5
5. Подготовка и реализация презентации	5
Общее количество	25

14 Практическое задание:

Подготовьте перечень нормативно-правовой базы управления социальными процессами общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на государственной службе.

Подготовьте обзор на тему:

Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации и на государственной службе.

Темы исследовательских, информационных проектов

1 Исследовательский проект

1. На примере ММУ определите факторы внутренней среды организации и обоснуйте свой выбор.

- Цели.
- Экономика.
- Политика.

- Структура.
- Задачи.
- Научно-технический прогресс.
- Технология.
- Кадры.
- Конкуренты.
- Организационная культура.

2. Выполнить проект на примере конкретной организации г.Москвы на тему «Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации».

Информационный проект

1. Основные управленческие механизмы воздействия на социальные процессы».
2. Исторические предпосылки обособленного решения социальных проблем в результате развития человеческого общества.
3. Положительные и отрицательные моменты социальных реформ в России на этапе перехода от плановой к рыночной экономике
4. Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы.
5. Основные направления гуманистического подхода к развитию социальной среды организации.
6. Система управления персоналом как фактор социальных изменений.

Типовые задания к интерактивным занятиям (деловая игра)

Деловая игра «Формирование системы управления безопасностью труда»

В настоящее время разрушена сложившаяся ранее в стране структура государственного и ведомственного управления охраной труда. Среди наиболее серьезных проблем в этой области является отсутствие механизма управления, позволяющего обеспечить приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организаций. В ходе деловой игры имитируется процесс выработки предложений по реализации системного подхода к вопросам управления безопасностью труда в организации (на государственной службе).

Цели деловой игры

Разработать предложения по формированию системы управления безопасностью труда в организации (на государственной службе);

Отработать навыки формирования собственного видения проблемы, аргументированно отстаивая свою точку зрения, моделируя систему управления безопасностью труда.

Методические указания

1. В начале руководитель игры (преподаватель) знакомит участников с ее содержанием, занимает место в центре аудитории и руководит ходом игры.
2. Участники игры делятся на команды по 4–6 человек и размещаются на некотором отдалении одна от другой так, чтобы по возможности не мешать друг другу при обсуждении вопросов.
3. Формируется группа экспертов из участников игры. Оптимальный состав – 3 человека. Эксперты наблюдают за активностью работы команд, фиксируют положительные и отрицательные моменты хода игры, оценивают команды соперников по совокупности в баллах (от 1 до 10). Работа экспертов должна отличаться целенаправленностью и объективностью оценок.
4. В процессе игры каждая команда рассматривает проблемы, связанные с формированием системы управления безопасностью труда в организации (на государственной службе).
5. Формируется совместный комплекс проблем всеми командами.

6. Участники игры (каждая команда) выстраивают элементы решения проблем, формируют проект системы управления безопасностью труда.

На данном этапе деловой игры участники на основе выполненного ранее анализа и синтеза проблем вырабатывают управленческое решение – главное назначение игры. При этом должны соблюдаться обязательные требования: что конкретно надо сделать, кто это будет делать, какова система контроля за принятым решением.

Участники игры должны исходить из того, что любая система характеризуется следующими особенностями:

- целостность (свойства целого принципиально несводимы к сумме свойств составляющих его элементов);
- структурность (поведение системы обусловлено не столько особенностями ее отдельных элементов, сколько свойствами ее структуры);
- взаимозависимость системы и среды (система формирует и проявляет свои свойства в процессе взаимодействия со средой);
- иерархичность (каждый компонент системы может рассматриваться, в свою очередь, как система, а исследуемая в данном случае система сама является элементом более широкой системы);
- множественность описаний (в силу принципиальной сложности каждой системы ее адекватное познание требует построения множества различных моделей, каждая из которых описывает лишь определенный объект системы).

Рассматривая особенности создания системы управления безопасностью труда (СУБТ) в современных экономических условиях, необходимо учитывать законодательную базу. Проектируемая СУБТ в первую очередь должна быть направлена на создание практического (в том числе нормативно-правового) механизма реализации функций управления охраной труда.

Во время игры участники должны учесть, что они могут по своему усмотрению изменить содержание функций СУБТ, дополнив их недостающими элементами.

Организация и координация работ по содержанию СУБТ предусматривает составление участниками игры алгоритма управления, что включает последовательность выполнения задач, их содержание, иерархию действий исполнителей.

Схема СУБТ строится исходя из обязательного в ней присутствия органа управления, контроля, объектов управления и механизмов реализации.

7. Проектируемая группой СУБТ оформляется в виде доклада, который должен быть представлен участниками игры (защита проекта).

8. Эксперты оценивают команды соперников общим подсчетом баллов: за активность команды, за лучший проект СУБТ.

Победителем считается команда, набравшая наибольшее количество баллов. При определении победителей важно отметить наиболее удачное решение поставленной проблемы.

Типовые тестовые задания

1. Социальное развитие организации предполагает:

- а) повышение производительности труда;
- б) совершенствование социальной структуры персонала;
- в) стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и нравственного поощрения эффективного труда; рост жизненного уровня работников и членов их семей;
- г) улучшение финансовых показателей деятельности организации;
- д) создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы;
- е) обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных

гарантий и гражданских прав.

2. Составной частью концепции гуманизации труда являются:

- а) обогащение содержания труда;
- б) максимизация прибыли;
- в) обеспечение нормальных, достойных человека условий жизнедеятельности - здоровых условий труда и быта, благоприятной микроэкологии труда;
- г) снижение издержек на персонал;
- д) предоставление работнику возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы.

3. К факторам внутренней социальной среды организации относятся:

- а) потенциал организации;
- б) социальная инфраструктура организации;
- в) условия работы и охрана труда; внерабочее время и использование досуга;
- г) организационная структура;
- д) социальная защищенность работников;
- е) конкуренты;
- ж) социально-психологический климат коллектива;
- з) материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты.

4. К основным представителям школы научного менеджмента относятся:

- а) Ф. Тейлор;
- б) Э. Мэйо;
- в) Г. Эмерсон;
- г) М. Фоллет.

5. В чем заключается социальная ответственность организации:

- а) учет в социальном развитии предприятия только потребностей и интересов наемных работников;
- б) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законодательного минимума;
- в) производство товаров и услуг по самой низкой цене для общества.

6. Социальная ответственность предприятия означает, что предприятие проводит:

- а) социальную политику в отношении своего персонала;
- б) социальную политику в отношении людей, проживающих в местных сообществах, являющихся внешней для нее средой.

7. К основным «заинтересованным» в деятельности организации сторонам относятся:

- а) собственники
- б) органы государственного управления;
- в) персонал;
- г) поставщики и бизнес-партнеры;
- д) некоммерческие и общественные организации.

8. Какой из показателей не имеет прямого отношения к оценке качества трудовой жизни:

- а) безопасность труда;
- б) использование рабочего времени;
- в) уровень организации труда;

- г) распределение заработка;
- д) распределение средств по направлениям материальной помощи;
- е) уровень технологии.

9. Социал-демократическая модель социальной политики отличается от либеральной:

- а) высокой ролью государства в обобществлении доходов и существенным значением общенациональных социальных механизмов управления;
- б) меньшей степенью государственного вмешательства в социально-экономические процессы;
- в) большой ролью профсоюзов в решении социальных проблем;
- г) большим значением частных систем страхования;
- д) приоритетным значением обязательного социального страхования.

10. Главной целью государственной политики в сфере социально-трудовых отношений является обеспечение каждому трудоспособному человеку условий:

- а) позволяющих ему своим трудом поддерживать необходимый уровень жизни;
- б) которые позволят ему жить всю жизнь в достатке;
- в) позволяющих ему обеспечить своих родных и близких.

11. В соответствии с существующей системой социального страхования в РФ страховые взносы и платежи осуществляет:

- а) работодатель;
- б) работник;
- в) государство;
- г) государство, работодатель и работник.

12. Какой фонд финансирует предоставление пособий по временной нетрудоспособности:

- а) Пенсионный фонд РФ;
- б) Фонд обязательного медицинского страхования;
- в) Фонд социального страхования.

13) Ставка ЕСН, зачисляемая в Пенсионный фонд РФ, составляет:

- а) 14%;
- б) 28%;
- в) 30%.

14. Социальное партнерство – это:

- а) способ разрешения социальных, экономических и производственных конфликтов в целях и интересах как наемных работников, так и работодателей;
- б) умение объединить усилия работодателей и работников в давлении на правительство, чтобы добиться более благоприятных условий для развития производства;
- в) способ, позволяющий наемным работникам добиваться определенных социальных гарантий и льгот ценой отказа от забастовок.

15. Сколько сторон могут участвовать в социальном партнерстве:

- а) только три;
- б) только две;
- в) как две, так и три.

16. На каком уровне заключается Генеральное соглашение:

- а) федеральный;

- б) региональный;
- в) местный.

17. Что является объектом системы социального партнерства:

- а) работники;
- б) государство;
- в) социально-трудовые отношения;
- г) работодатели.

18. Бипартизм – это:

- а) форма партнерских отношений, в которой практикуется двухстороннее сотрудничество между объединениями работодателей и организациями трудящихся;
- б) форма партнерских отношений, в которой наряду с работодателями и наемными работниками, активную роль в качестве социального партнера играет государство.

19. В соответствии с ТК РФ действие коллективного договора распространяется:

- а) на всех работников предприятия;
- б) только на членов профсоюза, первичная организация которого заключила колдоговор;
- в) на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, которые уполномочили профсоюзный орган заключить колдоговор от их имени.

20. Основными целями социальной политики на предприятии являются:

- а) повышение производительности труда;
- б) обеспечение работникам достойного уровня и качества жизни, социальных прав, справедливого вознаграждения за трудовую деятельность, социальной защиты;
- в) увеличение размера заработной платы работникам.

21. К обязательным социальным выплатам в организации относятся:

- а) оплачиваемые отпуска;
- б) дополнительное страхование жизни;
- в) медицинское обслуживание, включая членов семьи;
- г) оплата больничных.

22. Социальное обеспечение работников организации можно рассматривать как:

- а) материальное обеспечение работников и предоставление им социальных льгот;
- б) создание условий для занятия трудовой деятельностью;
- в) обеспечение равного вознаграждения за труд.

23. Денежные выплаты являются компенсациями, которые могут быть прямыми или косвенными. К прямым денежным компенсациям относятся:

- а) заработная плата, денежное содержание, премии;
- б) участие в прибылях, право работников на покупку акций организации;
- в) страхование и обслуживание, осуществляемое за счет средств предприятия.

24. Социальные выплаты и льготы, входящие в состав компенсационного пакета, относятся к:

- а) базовой заработной плате;
- б) дополнительной оплате;
- в) бенефитам.

25. Найдите соответствие:

1. Гарантии а) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных ФЗ обязанностей.

2. Компенсации б) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

26. Согласно ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на:

- а) работника;
- б) профсоюз;
- в) работодателя.

27. К объектам социальной инфраструктуры организации относятся:

- а) подсобное хозяйство;
- б) объекты ЖКХ;
- в) объекты социально-культурной сферы;
- г) учебно-курсовые комбинаты;
- д) все вышеперечисленное.

28. Неоклассический подход к развитию социальной инфраструктуры предполагает:

- а) государственную поддержку и регулирование развития социальной инфраструктуры;
- б) освобождение коммерческих организаций от бремени социальной инфраструктуры;
- в) использование социальной инфраструктуры в целях создания необходимых институтов.

29. Какой документ должен быть составлен на подготовительном этапе разработки плана социального развития:

- а) проект плана социального развития;
- б) социальный паспорт;
- в) целевая программа социального развития.

30. Стратегический социальный аудит оценивает:

- а) соответствие практических действий нормам, правилам, планам и предписаниям, существующим в организации, а также качество информационного обмена между его подразделениями;
- б) степень согласования политики управления персоналом с целями организации, его глобальной и социальной стратегиями, а также устанавливает степень связи социальной политики со спецификой организации и внешними условиями;
- в) соответствие методов внутреннего управления организацией его целям и возможность их совершенствования

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);

2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1) Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2) Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической

структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования

3) Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4) Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра, как правило, имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены

временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5) Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6) Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует

непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7) Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8) Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение

методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9) Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10) Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

11) Требование к курсовой работе / курсовому проекту

Курсовая работа – одна из форм текущей аттестации знаний, полученных студентами при изучении дисциплины. Тематика курсовых работ утверждается кафедрами.

Курсовая работа содержит, как правило, теоретическую часть — изложение позиций и подходов, сложившихся в науке по данному вопросу, и аналитическую (практическую часть) — содержащую анализ проблемы на примере различных организаций России.

Курсовая работа в обязательном порядке включает: оглавление (содержание), введение, теоретический раздел, практический раздел, заключение, список литературы (не менее 10 источников, изданных преимущественно в течение последних 5 лет).

Объем курсовой работы - 25-30 страниц. Работа должна быть напечатана на компьютере в текстовом редакторе Microsoft Word, шрифт Times New Roman, кегль 14, межстрочный интервал - 1,5. Выравнивание - «по ширине».

Подробные требования к содержанию, объему, структуре, оформлению курсовой работы содержатся в «Методических указаниях по выполнению курсовой работы».

Критерии оценки курсовой работы / курсового проекта:

Оценка *«отлично»*: тема раскрыта; имеется хорошо структурированный план, раскрывающий содержание темы курсовой работы; полностью раскрыто содержание каждого вопроса; студентом сформулированы собственные аргументированные выводы по теме работы; оформление работы соответствует предъявляемым требованиям; рисунки, схемы, таблиц выполнены по стандарту

Оценка *«хорошо»*: работа выполнена в соответствии с планом, полностью раскрыто содержание каждого вопроса; незначительные замечания по использованному фактическому и статистическому материалу, замечания по оформлению работы.

Оценка *«удовлетворительно»*: тема раскрыта не полностью; устаревшие фактические и статистические данные; использована устаревшая литература, некоторые недостатки в оформлении работы.

Оценка *«неудовлетворительно»*: тема не раскрыта; отсутствует статистика; грубые недостатки в оформлении работы; работа заимствована в сети Интернет.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература:

1. Бабич, А. М. Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий : учебное пособие / А. М. Бабич, А. А. Попков, О. Н. Слоботчиков. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2018. — 296 с. — ISBN 978-5-6041536-1-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80644.html>

2. Горяйнова, Н. М. Государственная социальная политика : учебное пособие / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 226 с. — ISBN 978-5-4486-0652-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81475.html>

3. Иванов, С. Ю. Социальное управление в организациях : учебное пособие / С. Ю. Иванов, Д. В. Иванова. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 120 с. — ISBN 978-5-4263-0472-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72513.html>

8.2. Дополнительная литература

1. Абакумова, Н. Н. Социально-экономический аудит персонала : учебное пособие / Н. Н. Абакумова, И. С. Бажутин. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 176 с. — ISBN 978-5-7014-0760-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS

: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/87163.html>

2. Горяйнова, Н. М. Государственная социальная политика : учебное пособие / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 226 с. — ISBN 978-5-4486-0652-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81475.html>

3. Николаев, А. А. Социальное управление : учебник для вузов / А. А. Николаев, П. В. Разов. — Москва : Прометей, 2019. — 554 с. — ISBN 978-5-907166-42-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94534.html>

4. Попович, Н. Г. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие / Н. Г. Попович. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2017. — 128 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/73282.html>

8.3. Периодические издания

1. Управление персоналом. - <https://www.top-personal.ru/magazines.html?year=2004>
2. Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - <https://delo-press.ru/journals/staff/>
3. Кадровик.ру. - <http://www.rubo.ru/www.kadrovik.ru>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

www.iprbookshop.ru - электронно-библиотечная система
<https://www.un.org/ru/> – официальный сайт ООН
<https://www.worldbank.org/> – официальный сайт Всемирного банка
<https://elibrary.ru/> – бесплатная электронная Интернет библиотека.
<https://znanium.com/> - Электронная библиотечная система Znanium
<http://www.consultant.ru/> - КонсультантПлюс.
<https://www.garant.ru/> - Гарант.
<https://www.top-personal.ru/> - Журнал Управление персоналом
<https://www.hr-director.ru/> - Директор по персоналу

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, практических занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том

числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 34 посадочных места; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, веб-камера, экран, компьютер в сборе - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2 Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32, 1С:Предприятие 8 (Зарплата и управление персоналом; Зарплата и кадры государственного учреждения).

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- практические занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.