

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Управление социальным развитием организации

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

Москва
2025

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

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-8

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-8	Способен анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации, 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	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

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	ПК-8		
	современные технологии социальной работы с персоналом, систему диагностики состояния	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации	навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно

социальной сферы организации планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы в системе управления социальным развитием	планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации в системе управления социальным развитием персонала	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 организации» 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».

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>Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	5/180
Контактная работа:	
Занятия лекционного типа	4
Занятия практического типа	14
Промежуточная аттестация: зачет	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	161,9

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

6.1.2.Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
1.	Предмет и содержание дисциплины	1		2				17
2.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	1		2				17
3.	Основы научного управления социальным развитием	1		2				17
4.	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	1		2				17
5.	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем			2				17
6.	Современные тенденции социального развития			1				19
7.	Социальная политика в РФ			1				19
8.	Факторы социальной среды организации			1				19
9.	Система управления социальным развитием организации			1				19,9
Итого		4		14				161,9
Промежуточная аттестация							0,1	

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 организации»	<p>Система базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием организации»: управление, развитие, организация, социум, социальная деятельность, социальная среда организации, развитие социальной среды.</p> <p>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.</p> <p>Управление социальным развитием организации как специфический вид менеджмента. Современные черты концепции управления социальным развитием организации. Перспективы развития.</p>
2.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	<p>Понятие «социальная среда организации».</p> <p>Условия, формирующие социальную среду организации: размеры организации, 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.</p> <p>Концепция социальной ответственности организации. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации. Функции социальной среды организации в технической и экономической сфере.</p>
3.	Основы научного управления социальным развитием	<p>Исторические предпосылки обособленного решения социальных проблем в результате развития человеческого общества.</p> <p>Социальная структура. Параметры социальной структуры организации. Дифференциация: горизонтальная, вертикальная, пространственная. Интеграция. Формальная и неформальная структура организации. Организационные технологии.</p> <p>Персонал организации: подбор, расстановка, адаптация, комплексная профессионально-психологическая оценка. Организационная культура.</p> <p>Группы в организациях. Природа социальных групп в организациях. Цели групп. Формальные и</p>

		<p>неформальные группы. Формирование и развитие социальных групп в организациях. Характеристики социальных групп. Деятельность команд в организации. Управление конфликтами и стрессами. Виды конфликтов.</p>
4.	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	<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.</p> <p>Основные этапы социальных изменений на предприятиях в ходе процесса индустриализации и по настоящее время. Начальный этап индустриализации (вторая половина XIX в. – первое двадцатилетие 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. 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</p>

		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.
6.	Современные тенденции социального развития	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. Процессы глобализации и их влияние на подходы к удовлетворению социально-материальных потребностей населения.
7.	Социальная политика в РФ	Социально-экономическое положение страны в современных условиях. 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. Система социальной защиты и социальных гарантий. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства. Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации. Социальное партнерство в России как особый тип социально-трудовых отношений. Субъекты социального партнерства, механизм функционирования. Трехсторонние партнерские соглашения по вопросам социально-трудовых отношений. Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников.
8	Факторы социальной	Понятие «фактор», «факторы социальной среды

	<p>среды организации</p>	<p>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>
<p>9.</p>	<p>Система управления социальным развитием организации</p>	<p>Принципы построения системы управления социальным развитием организации. 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. 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 организации»	<p>Понятие социального в научной литературе. Предпосылки возникновения, эволюция и институционализация функции социального управления как специализированной управленческой деятельности. Понятие социальной системы. Уровни социального управления. Организация как социальная система. Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Система базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием организации». 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. Социальная сфера как составная часть жизни общества, включающая учреждения непромышленных отраслей, элементы социальной инфраструктуры и социального обеспечения граждан. 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.	Основы научного управления социальным развитием	<p>Исторические предпосылки обособленного решения социальных проблем в результате развития человеческого общества. Совершенствование организации производства во второй половине XVIII века. Решение социальных проблем в учениях А. Смита и Р. Оуэна. Определение качественной определенности научной организации хозяйствования в</p>

		<p>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.	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	<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</p>

		<p>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.</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 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-</p>

		<p>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 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	Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.

		<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 организации»	<p>Свойства и особенности процесса развития социальных систем.</p> <p>Социальная деятельность организации.</p> <p>Гуманизация труда.</p> <p>Качество трудовой жизни.</p> <p>Социальная деятельность как особая функция организации.</p>
2.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	<p>Основные управленческие механизмы воздействия на социальные процессы государственной службы.</p> <p>Параметры организации как социального объекта.</p> <p>Основные управленческие механизмы воздействия на социальные процессы. Социальное развитие персонала как объект управления. Социально-психологический климат коллектива. Социальная инфраструктура организации</p>
3.	Основы научного управления социальным развитием	<p>Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента.</p> <p>Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента.</p> <p>Социальная структура. Организационные технологии. Персонал организации: подбор,</p>

		<p>расстановка, адаптация, комплексная профессионально-психологическая оценка. Организационная культура. Группы в организациях. Деятельность команд в организации. Управление конфликтами и стрессами.</p>
4.	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	<p>История социального управления в России. 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>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.</p>
6.	Современные тенденции социального развития	<p>Отрицательное воздействие глобальных социальных проблем современности на социальную сферу. Возрастание роли личности как главного фактора эффективности производства. Гуманизация управления. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией. Основные направления гуманистического подхода к развитию социальной среды организации.</p>
7.	Социальная политика в РФ	<p>Система социальной защиты и социальных гарантий в РФ. Система социальной защиты и социальных гарантий. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства. Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации. 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. Физические, санитарно-гигиенические и социально-психологические компоненты трудовой деятельности. Охрана труда. Внутриорганизационная социальная инфраструктура обеспечения здоровья и безопасности работника.</p>

		Система вознаграждения трудовой деятельности. Материальное и моральное стимулирование труда. Компенсации, социальные права и гарантии. Система управления персоналом как фактор социальных изменений. Трудовой коллектив: понятие, характеристики. Межличностные и межгрупповые отношения в трудовом коллективе.
9.	Система управления социальным развитием организации	Особенности организации социального управления в отечественных организациях и на государственной службе. 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.

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 организации»	Опрос, проблемно-аналитические задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
2.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита информационного проекта Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
3.	Основы научного управления социальным развитием	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита информационного проекта Реализация программы с применением ДОТ:

		Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
4.	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	Опрос, проблемно-аналитические задание, защита информационного задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
5.	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита исследовательского проекта Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
6.	Современные тенденции социального развития	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита исследовательского проекта Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
7.	Социальная политика в РФ	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита информационного проекта, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
8.	Факторы социальной среды организации	Опрос, деловая игра, ситуационное задание, защита информационного проекта Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
9.	Система управления социальным развитием организации	Опрос, проблемно-аналитические задания, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.

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 непромышленных 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	Техниче - ский аспект	Эконом и- ческий аспект	Социальн ый аспект	Вывод
1	Катон Старший						
2	Адам Смит						
3	Роберт Оуэн						
4	Савва Тимофееви ч 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 слышал 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?

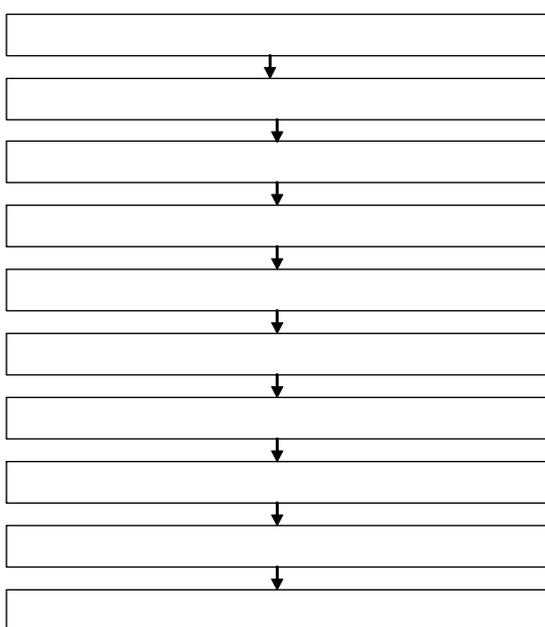
9 Практическое задание:

Социальная ориентация бизнеса в Японии – важная составляющая часть национального стиля менеджмента. Известное выражение: «Прцветающая 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.

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.

При реализации программы с применением ДОТ:

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 *«выполнено»* ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«не выполнено»* 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

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 «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

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

б) 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.

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 «НИИХ», 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. [Вестник Московского университета. Серия 21. Управление](#). ISSN: 2073-2643
2. [Вестник Российского нового университета. Экономика и управление](#). ISSN: 1998-4618
3. «Государственное и муниципальное управление. Ученые записки»_ISSN: 2079-1690

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

- www.iprbookshop.ru - электронно-библиотечная система
<http://zipsites.ru/> – бесплатная электронная Интернет библиотека.
<http://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.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

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. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);
6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

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

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

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

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 (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, 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.

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3):

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

Ауд. 315 (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3)

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

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.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

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

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские 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.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление социальным развитием организации

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

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

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-8

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-8	Способен анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации, 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	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

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	ПК-8		
	современные технологии социальной работы с персоналом, систему диагностики состояния	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации	навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно

	социальной сферы организации планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы в системе управления социальным развитием	планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации в системе управления социальным развитием персонала	реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом в системе управления социальным развитием персонала
--	--	--	---

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.

	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ НЕ ЗАЧТЕНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

Примерный список вопросов

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 непромышленных 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 тесты

1. Социальное управление — это:

- а) Управление социальной составляющей всех видов организаций
- б) Управление общественными отношениями людей в ходе производственной деятельности (материальной и интеллектуально-информационной)
- в) Это технологическое или технико-производственное управление, в том числе и производственным взаимодействием людей
- г) Взаимоотношения и взаимодействия, возникающие в процессе трудовой деятельности

2. Социальная система — это:

- а) Упорядоченные в определенном отношении компоненты — взаимодействующие индивидуумы, группы, процессы, образующие интегративное качество
- б) Процесс применения теории социального управления в организациях различных сфер деятельности и форм собственности для достижения согласованных целей организации, общества и человека.
- в) Объединение людей, совместно реализующих некоторую общую цель и действующих на основе определенных принципов и правил; это элемент общественной системы, объект и субъект общества.
- г) Ведущая функция управления, наряду с планированием, мотивацией и контролем, суть которой — осуществление определенной структурированности, согласованности взаимодействия людей и процессов.

3. Организация — это:

- а) Упорядоченные в определенном отношении компоненты — взаимодействующие индивидуумы, группы, процессы, образующие интегративное качество.
- б) Процесс применения теории социального управления в организациях различных сфер деятельности и форм собственности для достижения согласованных целей организации, общества и человека
- в) Объединение людей, совместно реализующих некоторую общую цель и действующих на основе определенных принципов и правил; это элемент общественной системы, объект и субъект общества
- г) Ведущая функция управления, наряду с планированием, мотивацией и контролем, суть которой — осуществление определенной структурированности, согласованности взаимодействия людей и процессов

4. Развитие — это:

- а) Необратимое, закономерное и целенаправленное изменение во времени, направленное на совершенствование процессов и выраженное в количественных, качественных и структурных преобразованиях
- б) Упорядоченные в определенном отношении компоненты — взаимодействующие индивидуумы, группы, процессы, образующие интегративное качество
- в) Процесс применения теории социального управления в организациях различных сфер деятельности и форм собственности для достижения согласованных целей организации, общества и человека
- г) Объединение людей, совместно реализующих некоторую общую цель и действующих на основе определенных принципов и правил; это элемент общественной системы, объект и субъект общества

д) Ведущая функция управления, наряду с планированием, мотивацией и контролем, суть которой — осуществление определенной структурированности, согласованности взаимодействия людей и процессов

5. Возникновение административной школы управления связано, главным образом, с именем:

- а) А. Файоля (1841-1925)
- б) Мэри Паркер Фоллетт (1868-1933)
- в) М. Вебера (1864-1920)
- г) Э. Мэйо (1880- 1949)

6. Возникновение школы «человеческих отношений» связано, главным образом, с именем:

- а) А. Файоля (1841-1925)
- б) Мэри Паркер Фоллетт (1868-1933)
- в) М. Вебера (1864-1920)
- г) Э. Мэйо (1880- 1949)

7. Т. Парсонс считал, что:

- а) В основе деятельности всех социальных институтов, в том числе и государства, лежит удовлетворение потребностей людей
- б) На основе социального партнерства работников и предпринимателей могут решаться социальные проблемы без обострения конфликтов
- в) Производственные корпорации обеспечивают солидарные отношения между предпринимателями и работниками, что способствует благоприятному социальному развитию и разрешению конфликтов
- г) При работе в организации могут быть удовлетворены все основные потребности человека.

8. В теории Д. Макгрегора:

- а) Выделены пять видов потребностей и установлена их иерархия, введено понятие самоактуализации как потребности самого высокого уровня. В соответствии с данной теорией поведение человека в каждый момент времени возможно объяснить доминированием какой-либо потребности.
- б) При анализе социальных проблем детально рассматривается роль потребностей для человека, общества. Стремление к удовлетворению потребностей он рассматривал как основной мотив деятельности человека и важнейший фактор развития общества.
- в) Известной как X-Y теория, обосновываются два взгляда на человека в системе управления: авторитарный, ведущий к прямому регулированию и жесткому контролю организационного поведения работника (теория X), и демократический, предполагающий широкое участие всех работников организации в процессах подготовки и принятия решений, наделение работников большей ответственностью и полномочиями (теория Y)
- г) В основе деятельности всех социальных институтов, в том числе и государства, лежит удовлетворение потребностей людей. Для их удовлетворения возникают социальные структуры (институты, организации), каждая из которых имеет определенные функции и через реализацию этих функций удовлетворяются потребности индивидов

9. Суть традиционной (американской) модели менеджмента:

- а) Заключается в изначальном убеждении, что успех фирмы зависит, прежде всего, от факторов, лежащих в его границах, — рациональной организации производства продукции, снижения издержек за счет выявления внутривыпускных резервов, роста производительности труда и эффективности использования всех ресурсов

- б) Сводится к тому, что идеальная организация не должна иметь ни официальной организационной структуры, ни какой-либо формальной структуры вообще.
- в) Сводится к тому, что формальная организация не должна иметь ни официальной организационной структуры, ни какой-либо формальной структуры вообще.
- г) Особенности поведенческой системы проявляются в управлении персоналом, производством, сбытом, финансами. Система пожизненного найма и продвижения в зависимости от выслуги лет и возраста, организация групповой работы, оплата труда с учетом возраста, вклада в рационализацию и качество процесса, системы непрерывного обучения преимущественно на производстве — основные характеристики этой модели управления.

10. Социальная среда организации:

- а) Включает в себя совокупность материальных условий и общественных отношений, в которых работники организации трудятся и взаимодействуют между собой
- б) Создает основу для духовно-нравственных отношений, которые складываются между отдельными личностями, группами и отражают их морально-этические ценности.
- в) Является источником отношений по поводу распределения и потребления благ.
- г) Это учреждения системы здравоохранения, образования и науки, культуры и спорта, жилищно-коммунального хозяйства и др.

11. Элементы социальной среды организации:

- а) Персонал организации
- б) Условия труда и быта
- в) Социально-психологический климат
- г) Система материального стимулирования

12. 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

13. По способу воздействия на социальную среду организации выделяют следующие факторы:

- а) Сетевые, социальные, психологические
- б) Макроэкономические
- в) Религиозные верования
- г) Наноэкономические (определяемые поведением отдельных индивидов)

14. К внутренним факторам социальной среды организации следует относить:

- а) Качество законодательного обеспечения производственной деятельности
- б) Территориальное положение и климатические условия
- в) Существующую и прогнозируемую конкуренцию на рынке труда
- г) Имиджевую политику

15. Психологическая совместимость — это:

- а) Время и тип совместной деятельности (совместно-разделенный или совместно-творческий), наличие и численность неформальных групп, их автономность, процесс

принятия групповых решений, групповое давление, иерархия деловых и эмоциональных связей членов группы

б) Стандарты и правила поведения и взаимодействия, соблюдение которых является необходимым условием членства в коллективе

в) Качественная характеристика деятельности руководителя, способов его воздействия на исполнителей

г) Взаимное принятие членов коллектива, основанное на оптимальном сочетании (сходстве или взаимодополнительности) значимых для общения и совместной деятельности индивидуально-психологических характеристик членов коллектива (характера, темперамента, интересов, потребностей и т.д.)

16. Уровень жизни — это:

а) Социально-экономическая категория, выражающая степень удовлетворения материальных и культурных потребностей людей в смысле обеспеченности потребительскими благами, которые характеризуются преимущественно количественными показателями, абстрагированными от их качественного значения (размер оплаты труда, доход, объём потребления благ, уровень потребления продовольственных и промышленных товаров, продолжительность рабочего и свободного времени, жилищные условия, уровень образования, здравоохранения, культуры и т.д.)

б) Теоретическое аналитическое понятие, сконструированное для того, чтобы обеспечить точку отсчета при сравнении уклада, уровня и качества жизни представителей различных социокультурных групп.

в) Конкретные исторические социально-экономические и политические аспекты культуры, в рамках которой разворачивается образ жизни ее носителей.

г) Способ организации людьми содержания своей жизнедеятельности, то есть организации процессов деятельности, поведения, взаимодействия.

17. Социальное развитие организации предполагает:

а) повышение производительности труда

б) совершенствование социальной структуры персонала

в) создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы

г) обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий и гражданских прав

18. Составной частью концепции гуманизации труда являются:

а) максимизация прибыли

б) обеспечение нормальных, достойных человека условий жизнедеятельности - здоровых условий труда и быта, благоприятной микроэкологии труда

в) снижение издержек на персонал

г) предоставление работнику возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы

19. 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

г) Ответственное отношение работников к порученному делу

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

- а) использование рабочего времени
- б) распределение заработка
- в) распределение средств по направлениям материальной помощи
- г) уровень технологии

21. Группы конкретных функций управления социальным развитием:

- а) Изменения в условиях труда и жизни людей, к которым приводит решение их социальных проблем
- б) Формирование и развитие социальных качеств людей и обусловленные этим изменения в их образе жизни
- в) Формирование и развитие социальных общностей на основе отношений партнерства и взаимной ответственности
- г) Совокупность явлений и процессов, образующих объект рассматриваемой разновидности управленческой деятельности

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

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

23. Социальная политика — это:

- а) Деятельность общества и государства, направленная на удовлетворение материальных и духовных потребностей, развитие социальной сферы, повышение благосостояния граждан, улучшение условий труда работников, жизни населения в целом
- б) Формирование и развитие социальных качеств людей и обусловленные этим изменения в их образе жизни
- в) Формирование и развитие социальных общностей на основе отношений партнерства и взаимной ответственности
- г) Совокупностью явлений и процессов, образующих объект рассматриваемой разновидности управленческой деятельности.

24. Цель государственной социальной политики — :

- а) Формирование и развитие социальных качеств людей и обусловленные этим изменения в их образе жизни
- б) Формирование социально благополучного общества, в котором нет нищеты и социальных контрастов, достигнуты социально приемлемый жизненный уровень и качество жизни, налицо достаточная степень общественного согласия и общественной солидарности, а социальные противоречия разрешаются без острых конфликтов
- в) Формирование и развитие социальных общностей на основе отношений партнерства и взаимной ответственности
- г) Совокупностью явлений и процессов, образующих объект рассматриваемой разновидности управленческой деятельности

25. Систему локальных нормативных актов организации, создающих нормативно-правовую основу управления социальным развитием, составляют документы, которые можно отнести к трем группам:

- а) Основополагающие
- б) Процедурные

- в) Кадровые
- г) Организационные

26. 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.

27. Какой фонд финансирует предоставление пособий по временной нетрудоспособности:

- а) Пенсионный фонд РФ
- б) Фонд обязательного медицинского страхования
- в) Фонд социального страхования
- г) Социальный фонд России

28. Сколько сторон могут участвовать в социальном партнерстве:

- а) только три;
- б) только две;
- в) как две, так и три
- г) нет правильного ответа

29. Что является объектом системы социального партнерства:

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

30. К обязательным социальным выплатам в организации относятся:

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

31. 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
- г) принятие этических решений, развитие хороших черт характера и понимание важности уважения к другим людям

32. 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
- г) страховые взносы

33. Социальные выплаты и льготы, входящие в состав компенсационного пакета, относятся

- а) базовой заработной плате

к:

- б) дополнительной оплате;
- в) бенефитам
- г) дивидендам

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

- а) работника;
- б) профсоюз;
- в) работодателя
- г) государство

35. К объектам социальной инфраструктуры организации относятся:

- а) подсобное хозяйство;
- б) объекты ЖКХ;
- в) объекты социально-культурной сферы;
- г) все вышеперечисленное

36. 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
- г) формирование рыночной экономики, становление политического и идеологического плюрализма, движение от тоталитаризма, авторитаризма к демократии

37. 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
- г) бизнес-план

38. 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
- г) экономическое и финансовое состояние организации, достоверность информации в финансовой отчетности организации, перспективы ее развития

39. Трипартизм – это специфический вид социального партнерства, который включает:

- а) работников, работодателей и профсоюзы
- б) работников, работодателей и представителей государства
- в) работников и профсоюзы
- г) работников и предпринимателей

40. Отметьте социально-экономическое мероприятие, которое не может позитивно отразиться на социальной сфере общества:

- а) развитие частной инициативы

- б) разгосударствление экономики
- в) неконтролируемый рост потребительских цен
- г) создание жизнеспособных рыночных структур

41. Отметьте, что из ниже перечисленного не отражает социальную эффективность плана социального развития:

- а) рациональное использование свободного времени
- б) совершенствование социальной структуры трудового коллектива
- в) повышение социального статуса и культурного уровня работников
- г) рост производительности труда

42. Выделите главный критерий социального прогресса любого общества:

- а) повышение благосостояния и культуры людей
- б) рост производительных сил и экономики
- в) научно-технический прогресс
- г) высокая степень информатизации

43. Что из ниже перечисленного не является принципом социального партнерства:

- а) регулярность проведения необходимых консультаций в ходе сотрудничества
- б) полное равенство сторон на переговорах, исключающее ущемление установленных законами страны прав как работников, так и работодателей
- в) справедливость и доверие в отношениях партнеров
- г) обязательная отчетность за процедуры переговоров перед государством

44. Что из ниже перечисленного не является элементом постиндустриальной модели общественного развития:

- а) ограничение государственного регулирования экономики и социальной сферы
- б) усиление социальной функции государства
- в) социально ориентированная экономика
- г) признание свободного существования разных форм собственности

45. Концепция качества трудовой жизни характеризуется тем, что:

- а) трудовая мотивация обеспечивается созданием безопасных условий труда;
- б) трудовая мотивация обеспечивается достойным вознаграждением труда;
- в) трудовая мотивация обеспечивается созданием условий для наиболее полного использования психофизиологического, квалификационного, социально-личностного потенциала работников
- г) трудовая мотивация обеспечивается применением принципа солидарности в использовании трудовых ресурсов и в вознаграждении за труд.

46. Особенность шведского стиля управления социальным развитием:

- а) государственное планирование, носящее рекомендательный характер;
- б) государственное регулирование решения социально-трудовых проблем
- в) высокая ответственность организаций за решение социально-трудовых проблем;
- г) государственное планирование социального развития, носящее обязательный характер.

47. Особенность американского стиля управления социальным развитием:

- а) государственное планирование, носящее рекомендательный характер;
- б) государственное регулирование решения социально-трудовых проблем;
- в) высокая ответственность организаций за решение социально-трудовых проблем
- г) государственное планирование социального развития, носящее обязательный характер.

48. Человеческий капитал предусматривает:

- а) необходимость инвестиций в образование, здравоохранение, социальную инфраструктуру
- б) использование персонала с минимальными затратами;
- в) обеспечение благоприятных взаимоотношений между людьми;
- г) необходимость постоянного учета количества задействованного в производстве персонала.

49. Социальный капитал предусматривает:

- а) необходимость инвестиций в образование, здравоохранение, социальную инфраструктуру;
- б) использование персонала с минимальными затратами;
- в) обеспечение благоприятных взаимоотношений между людьми
- г) необходимость постоянного учета количества задействованного в производстве персонала.

50. Критериями благосостояния людей являются:

- а) качество жизни;
- б) уровень удовлетворенности трудом;
- в) высокая мотивация к труду;
- г) уровень жизни

51. Этикой долга называют ... этику

- **деонтическую**

52. Сущностью управления социальным развитием является развитие ... среды и совершенствование социальных отношений в коллективе, опирающееся на законы практической деятельности людей, отражающиеся в повышении качества жизни трудящихся.

- **социальной**

53. Одной из основополагающих задач управления социальным развитием организации выделяют повышение ... жизни работников

- **уровня**

54. Распространение табачными компаниями политики отказа от продажи сигарет несовершеннолетним относят к такому направлению социальных программ, как ... деловая практика

- **добросовестная**

55. ... - это высшая форма способности личности к моральному самоконтролю

- **Совесть**

56. ... – это приспособление (адаптация) той или иной стороны трудовой жизни к человеку, которое предполагает создание наиболее благоприятных условий и организации труда для максимальной реализации трудового потенциала работников.

- **Гуманизация труда**

57. С гуманизацией труда непосредственно связано — понятие, характеризующее степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством труда в данной организации.

- **качество трудовой жизни**

58. Принцип является ведущим, в соответствии с ним управление социальным развитием представляет собой систему, т. е. целостную совокупность взаимосвязанных элементов, являющихся в свою очередь также системами.

- **системности**

59. Принцип ..., согласно которому цели управления социальным развитием организации носят подчиненный характер по отношению к ее основным экономическим целям

- **подчиненности**

60. В зависимости от принадлежности к компании стейкхолдеры подразделяются на ...

- **внутренние и внешние**

61. нормативы разрабатываются с целью описания целей организации, создания нормальной этической атмосферы и определения этических рекомендаций в процессах принятия решений

- **Этические**

62. Адресная финансовая помощь, выделяемая компанией на реализацию социальных программ в области образования и на проведение прикладных исследований, называется ...

- **денежными грантами**

63. ... предложены для оценки и составления отчетов о социальном влиянии действий и программ организации

- **Социальные ревизии**

64. Принцип ... требует, чтобы система управления социальным развитием организации по составу выполняемых ею функций и возможностям реагирования на изменения социальной подсистемы соответствовала сложности последней

- **необходимого разнообразия**

65. Одна из составляющих социальной системы организации – ее социальная ... , или материально-вещественные условия и средства удовлетворения потребностей работников как социальных индивидов и членов их семей.

- **инфраструктура**

66. Карта ... – это написанный или напечатанный свод этических правил, выполняющий роль напоминания для сотрудника, как ему вести себя в той или иной ситуации

- **этики**

67. Модель ... обеспечивает максимальный учет природы трудовых отношений, стремление сохранить уровень материального достатка работников в рамках профессиональных групп и категорий на основе обязательного социального страхования (выступающего основным институтом социальной защиты)

- **Бисмарка**

68. ... финансирование - это адресная финансовая помощь, которая заключается в совместном финансировании социальных программ со стороны компании, органов государственного управления и некоммерческого сектора

- **Эквивалентное**

69. Модель социальной защиты ... сочетает в себе меры государства, которые обеспечивают гарантированный уровень социальной защиты, и преимущества социального страхования:

- **Бевериджа**

70. ... подход к изучению проблем социального управления предполагает изучение отношений социального управления как процессов, находящихся в состоянии развития и

изменения под влиянием действующих на них факторов?

- **конкретно-исторический**

71. Как называется разновидность глобальной технологии, которая определяет место социальной системы в геополитическом пространстве?

- **социальная доктрина**

72. Благотворительные пожертвования и спонсорская помощь – это адресная помощь, выделяемая компанией для реализации социальных программ как в денежной, так и в ... форме

- **натуральной**

73. Социально значимый ... это адресная финансовая помощь, которая заключается в направлении процента от продаж конкретного товара на реализацию социальных программ компании

- **маркетинг**

74. Условия труда, при которых уровни воздействия на работающих вредных и опасных производственных факторов не превышают установленных нормативов, - это ... условия труда

- **безопасные**

75. Нормальная продолжительность рабочего времени (согласно ТК РФ) не должна превышать ... часов в неделю

- **40**

76. Социальный ... - это способ всесторонней и достоверной оценки состояния социальных отношений на различных уровнях (корпоративном, муниципальном, отраслевом, региональном, национальном), позволяющий выявить потенциальные угрозы ухудшения социального климата, вскрыть резервы развития человеческих ресурсов.

- **аудит**

77. ... - это интегральная характеристика эмоционального состояния коллектива, отражающая степень удовлетворенности работников различными факторами жизнедеятельности организации

- **социально-психологический климат**

78. Вложение финансовых и других ресурсов в решение социальных проблем как внутри компании, так и во внешней социальной среде, способствующие улучшению ситуации в социальной сфере и одновременно росту капитализации бизнеса, – это социальные ...

- **инвестиции**

79. Этика бизнеса как прикладная область знаний сформировалась в 1970-х гг. XX в. в ... и Западной Европе

- **США**

80. Этический менеджмент осуществляется на трех уровнях: стратегическом, ... и уровне управления рисками

- **регулярном**

81. ... - это форма партнерских отношений, в которой практикуется двухстороннее сотрудничество между объединениями работодателей и организациями трудящихся

- **бипартизм**

82. Социально-психологический климат коллектива специалисты оценивают по шкале ...

- **Благоприятный - неблагоприятный**

83. ... опрос – метод исследования, считающийся наиболее адекватным для проведения диагностики социально-психологического климата коллектива

- **Социометрический**

84. ... – это травля работника, развязанная руководством, подчиненными или коллегами, осуществляемая с целью вынудить человека уволиться

- **Моббинг**

85. Психологический террор, осуществляемый коллегами – это ... мобинг

- **Горизонтальный**

86. ... - социально-экономическая категория, являющаяся денежным эквивалентом стоимости потребительской корзины

- **Прожиточный минимум**

87. Минимальный ... имеет силу закона, не подлежит понижению, но должен время от времени регулироваться с учетом изменения стоимости жизни

- **размер оплаты труда**

88. Для решения наиболее приоритетных задач социального развития организации разрабатываются ... программы социального развития

- **социальные**

89. Социальные ... - стандартизированные значения показателей условий жизни и труда, предоставляемых организацией своим работникам

- **нормативы**

90. Социальная ... - система мероприятий государства, направленных на улучшение качества и уровня жизни больших социальных групп

- **политика**

91. В правовых актах какой международной организации впервые появилось понятие «социальное партнерство»

- **Международная организация труда**

92. Трипартизм – это сотрудничество между работником, работодателем и ...

- **государством**

93. ... трудом - позитивное эмоциональное состояние, исходящее из оценки своей работы или опыта работы

- **удовлетворенность**

94. Страна, в которой основу социальной политики составляет принцип социальной солидарности «сильный помогает слабому»?

- **Швеция**

95. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления

внутриорганизационной карьеры ... типа

- **центростремительного**

96. Фактор, характеризующийся особенностями проявлений в социальных отношениях настроений, переживаний, ожиданий населения, их устремлений, личностных и групповых установок – это фактор...

- **социально-психологический**

97. Одним из основных компонентов трудового потенциала работника является ... составляющая: состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы и др.

- **психофизиологическая**

98. Одним из основных компонентов трудового потенциала работника является ... составляющая: возраст, пол, семейное положение и др.

- **социально-демографическая**

99. Одним из основных компонентов трудового потенциала работника является ... составляющая: уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности, профессионализм

- **квалификационная**

100. Одним из основных компонентов трудового потенциала работника является ... составляющая: отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность, коммуникабельность и др.

- **личностная**

Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации

1. Понятие социальной среды и социальной сферы.
2. Потенциал организации, материально-технические и социально-экономические возможности.
3. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
4. Цели развития социальной среды организации.
5. Исторические этапы становления обособленного решения социально-трудовых проблем на предприятиях России и зарубежных стран.
6. Содержание и формы управления социальным развитием организации.
7. Основные направления гуманизации труда.
8. Характеристика социально-трудовой сферы.
9. Отечественный опыт управления социальным развитием (особенности первого и второго этапов).
10. Отечественный опыт управления социальным развитием (особенности третьего и четвертого этапов).
11. Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.
12. Решение социально-трудовых проблем в организациях США.
13. Опыт западноевропейских стран по решению социально-трудовых проблем.
14. Японский опыт решения социально-трудовых проблем.
15. Научно-техническая революция, ее влияние на социальную сферу общества.
16. Проблемы вследствие научно-технического и социально-экономического прогресса.
17. Глобальные социальные проблемы современности.
18. Условия развития социальной сферы современного общества.

19. Приоритеты социального прогресса в современных условиях.
20. Критерии качества и условия жизни людей.
21. Состояние социальной сферы РФ в начале нового тысячелетия.
22. Социально-экономическое положение Российской Федерации в настоящее время.
23. Духовно-нравственное состояние современного российского общества.
24. Цели социальной политики современного государства.
25. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.
26. Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.
27. Особенности социального партнерства в России.
28. Субъекты системы социального партнерства.
29. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации.
31. Социальная защита работников.
32. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации.
33. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
34. Семейные доходы и расходы работников.
35. Понятие прожиточного минимума и потребительской корзины, методы расчета прожиточного минимума.
36. Внеурочное время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации.
37. Понятие и сущность социального менеджмента в организации и государственной службы.
38. Задачи социальной службы.
39. Основные функции социальной службы.
40. Направления деятельности социальной службы.
41. Определение эффективности работы социальной службы.
42. Социальные технологии.

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

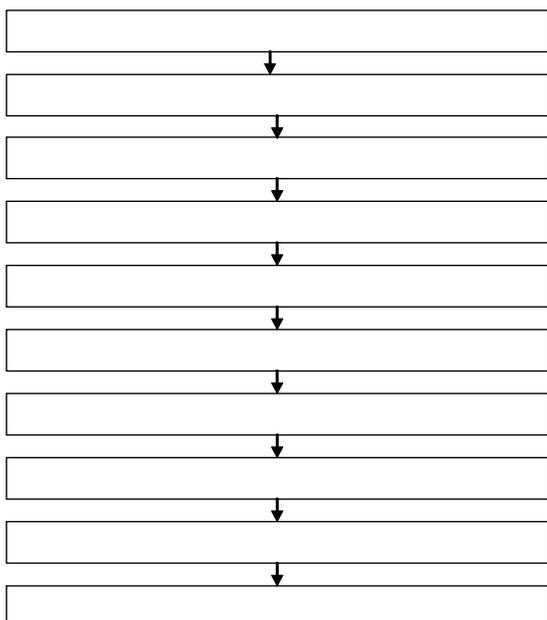
1. Опишите культуру страны, в которой располагается эта организация.
2. Какие типы товаров/услуг выпускает или предлагает эта организация?
3. Какой тип структуры организации применяет для управления своими видами деятельности?
4. Испытывает ли эта организация какие-то проблемы на глобальном уровне?
5. 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: «Прцветаящая 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

[наименование муниципального образования/органа местного самоуправления]

Председатель профсоюзной организации

[наименование органа местного самоуправления]

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

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.

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

2. 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.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций (знаний, умений, владений)

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизованных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.