

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 (степень) выпускника</i>	бакалавр

Москва
2026

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-8.1 анализирует и диагностирует состояние социальной сферы 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

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 социальной сферы организации планы	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с	навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные

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

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление социальным развитием организации» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Корпоративная социальная ответственность», «Экономика и социология труда», «Организационное поведение», «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</i>	<i>Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		5/180	5/180
Контактная работа:			
	Занятия лекционного типа	16	4
	Занятия практического типа	16	14
	Промежуточная аттестация: зачет	0,1	0,1
Самостоятельная работа (СРС)		147,9	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

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятель ная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционног о типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
1.	Предмет и содержание дисциплины	4		2				16
2.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	4		2				16
3.	Основы научного управления социальным развитием	4		2				16
4.	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	4		2				16
5.	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем			2				16
6.	Современные тенденции социального развития			2				16
7.	Социальная политика в РФ			2				16
8.	Факторы социальной среды организации			1				16
9.	Система управления социальным развитием организации			1				19,9
Промежуточная аттестация		0,1						
Всего		16		16				147,9
Итого		180						

6.1.2 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятель ная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционног о типа		Занятия семинарского типа				
		Лекци и	Иные учебн ые заня тия	Прак тичес кие занят ия	Сем инар ы	Лаборато рные работы	Иные занят ия	
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
Промежуточная аттестация		0,1						
Всего		4		14				161,9
Итого		180						

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Предмет и содержание дисциплины «Управление социальным развитием организации»	Система базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием организации»: управление, развитие, организация, социум, социальная деятельность, социальная среда организации, развитие социальной среды. Управление социальным развитием организации как учебная дисциплина. Объект и предмет изучения дисциплины «Управление социальным развитием организации». Цели, задачи и структура курса. Методология и методы изучения дисциплины. Место данного курса в системе управленческих дисциплин. Отношения со смежными науками: социология, психология, менеджмент. Управление социальным развитием организации как специфический вид менеджмента. Современные черты концепции управления социальным развитием организации. Перспективы развития.
2.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	Понятие «социальная среда организации». Условия, формирующие социальную среду организации: размеры организации, местоположение организации, численность персонала, отраслевая принадлежность, форма собственности, финансовое положение, состояние основных фондов и технический уровень производства, содержание и организационные формы трудового процесса, имидж организации. Концепция социальной ответственности организации. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации. Функции социальной среды организации в технической и экономической сфере.
3.	Основы научного управления социальным развитием	Исторические предпосылки обособленного решения социальных проблем в результате развития человеческого общества. Социальная структура. Параметры социальной структуры организации. Дифференциация: горизонтальная, вертикальная, пространственная. Интеграция. Формальная и неформальная структура организации. Организационные технологии. Персонал организации: подбор, расстановка, адаптация, комплексная профессионально-психологическая оценка. Организационная культура. Группы в организациях. Природа социальных групп в организациях. Цели групп. Формальные и

		неформальные группы. Формирование и развитие социальных групп в организациях. Характеристики социальных групп. Деятельность команд в организации. Управление конфликтами и стрессами. Виды конфликтов.
4.	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	Особенности отечественного опыта управления социальными процессами. Обусловленность отечественного опыта управления социальными процессами национальными культурно-историческими факторами и зарубежным влиянием. Взаимосвязь социальных процессов на макро- и микроуровнях. Связь теории и практики управления социальными процессами на микроуровне (в организациях и на государственной службе) с макросоциальными процессами. Основные этапы социальных изменений на предприятиях в ходе процесса индустриализации и по настоящее время. Начальный этап индустриализации (вторая половина XIX в. – первое десятилетие XX в.). Социалистическая модернизация экономики. Советская Россия как социальное государство. Постепенный отказ от централизованного управления социальной сферой. Увеличение самостоятельности предприятий в решении экономических и социальных задач и его объективные причины. Развитие практики социального планирования на микроуровне. Идеологизация управления социальными процессами и ее влияние на практику социального управления. 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.
5.	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	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. Состав материальных благ и услуг, предоставляемых работникам зарубежных организаций помимо заработной платы. Система

		общественного контроля и анализ тенденций в социальном обеспечении. Методы преодоления социальной дистанции и профилактики социальных конфликтов в крупных организациях. Организационно-структурные схемы управления социальной сферой.
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. Возрастающее роли 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

	среды организации	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. Месторасположение организации и влияние его особенностей на решение задач улучшения качества жизни работника. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы. Макрофакторы. Социально-исторические, правовые, природные, политические, демографические, морально - психологические, факторы экономической конкуренции. Отраслевые факторы. 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.
9.	Система управления социальным развитием организации	Принципы построения системы управления социальным развитием организации. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации. Организационные структуры управления социальными процессами на государственной службе. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления. Особенности организации социального управления в отечественных организациях. Взаимодействие в решении социальных вопросов. 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.

6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание практических занятий
1.	Предмет и содержание дисциплины «Управление социальным развитием организации»	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.
2.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	Организация как социальная система объединения людей, совместно реализующих общую цель. Социальная сфера как составная часть жизни общества, включающая учреждения непроеизводственных 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.
3.	Основы научного управления социальным развитием	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

		учениях Ф. Тейлора. Г. Эмерсона, А. Файоля. Г. Форда. Признание влияния человеческого фактора на эффективность производства российскими специалистами по НОТ А. Гастевым, П. Керженцевым, Н. Витке в 20-х годах XX века. Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента. Социальная структура. Организационные технологии. Персонал организации: подбор, расстановка, адаптация, комплексная профессионально-психологическая оценка. Организационная культура. Группы в организациях. Деятельность команд в организации. Управление конфликтами и стрессами.
4.	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	Характерные черты и отличительные особенности социально-экономического развития России, основные этапы. Политика «военного коммунизма», переход, к новой экономической политике на первом этапе. Переход к командно-административным методам решения экономических и социальных задач на втором этапе советского периода в России. Попытки реформирования экономики страны в послевоенный период, снижение мотивации, сохранение жесткой централизации управления, негативные последствия. Реформы второй половины 1960-х годов: введение хозрасчета, бригадных форм организации труда, планов социального развития трудовых коллективов. Положительные и отрицательные моменты социальных реформ в России на этапе перехода от плановой к рыночной экономике.
5.	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	Методы социального управления в США, влияние технического и социального прогресса на управленческий гуманизм, распространение концепции качества трудовой жизни (КТЖ), вовлечение персонала в управление. Концепция качества трудовой жизни «Дженерал моторс». Протестантская этика. «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.
6.	Современные тенденции социального развития	Влияние научно-технических достижений на социально-экономическую сферу общества, производительные силы, производственные отношения. Отрицательное воздействие глобальных социальных проблем современности на социальную сферу. Приоритеты социального развития в современных условиях: экологическая безопасность, максимально высокий уровень благосостояния людей, качество и уровень жизни. Показатели уровня жизни. Гуманизм как целостная система взглядов на признание социальной ценности человека, права личности на развитие и проявление своих способностей. 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.
7.	Социальная политика в РФ	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.
8.	Факторы социальной среды организации	Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы. Макрофакторы: социально-исторические, правовые, природные, политические, демографические, морально-

		психологические, факторы экономической конкуренции. Отраслевые факторы. 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. 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. 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. 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. 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.
9.	Система управления социальным развитием организации	Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.

		Организационные структуры управления социальными процессами на государственной службе. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления. Особенности организации социального управления в отечественных организациях. Взаимодействие в решении социальных вопросов. 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.
--	--	---

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Предмет и содержание дисциплины «Управление социальным развитием организации»	Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Социальная деятельность организации. Гуманизация труда. Качество трудовой жизни. Социальная деятельность как особая функция организации.
2.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	Основные управленческие механизмы воздействия на социальные процессы государственной службы. Параметры организации как социального объекта. Основные управленческие механизмы воздействия на социальные процессы. Социальное развитие персонала как объект управления. Социально-психологический климат коллектива. Социальная инфраструктура организации
3.	Основы научного управления социальным развитием	Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента. Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента. Социальная структура. Организационные технологии. Персонал организации: подбор,

		расстановка, адаптация, комплексная профессионально-психологическая оценка. Организационная культура. Группы в организациях. Деятельность команд в организации. Управление конфликтами и стрессами.
4.	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	История социального управления в России. Положительные и отрицательные моменты социальных реформ в России на этапе перехода от плановой к рыночной экономике
5.	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	Современный зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций в различных странах. «Человеческий фактор» и социальная политика организаций. Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы. Опыт западноевропейских стран (государство как субъект управления экономикой и социальной политикой; социальное партнерство в западноевропейских странах). Специфический опыт Японии в решении социальных проблем, ориентированный на ценности, социальные нормы, нравственные требования при эффективной регулирующей роли государства.
6.	Современные тенденции социального развития	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.
7.	Социальная политика в РФ	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
8.	Факторы социальной среды организации	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.

		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. Текущий контроль по дисциплине (модулю) в рамках учебных занятий

В рамках текущего контроля преподаватель самостоятельно может проводить следующие мероприятия:

№ 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.

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

8.1 Основная литература:

1. Семко, И. А. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие / И. А. Семко. — Ставрополь: АГРУС, 2024. — 140 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/156604.html>
2. Тимофеева, Н. С. Региональная социально-экономическая политика: учебное пособие / Н. С. Тимофеева, А. В. Суворова, Л. Б. Гармаева. — Улан-Удэ: Бурятская государственная сельскохозяйственная академия им. В.Р. Филиппова, 2025. — 96 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/158674.html>
3. Иванов, С. Ю. Социальное управление в организациях : учебное пособие / С. Ю. Иванов, Д. В. Иванова. — 2-е изд. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2024. — 120 с. — ISBN 978-5-4263-0472-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/145692.html>

8.2.Дополнительная литература

1. Жуков, А. Л. Управление персоналом. Аудит человеческих ресурсов организации: учебник / А. Л. Жуков, Д. В. Хабарова. — Москва, Вологда: Инфра-Инженерия, 2025. — 312 с. — ISBN 978-5-9729-2308-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/154405.html>
2. Александрова, О. А. Социальное управление: учебное пособие / О. А. Александрова. — 2-е изд. — Москва: Прометей, 2023. — 422 с. — ISBN 978-5-00172-434-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/153709.html>

8.3.Периодические издания:

1. Вопросы управления. <https://www.iprbookshop.ru/87622.html>
2. Управление в современных системах. <https://www.iprbookshop.ru/80256.html>
3. Регион: системы, экономика, управление. <https://www.iprbookshop.ru/120942.html>

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

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>
2. Электронно-библиотечная система «Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU» <https://www.elibrary.ru>
3. Электронно-библиотечная система IPR BOOKS <https://www.iprbookshop.ru>
4. Электронная библиотечная система <https://biblioclub.ru>
5. Сайт Федеральная служба государственной статистики - <http://www.gks.ru>
6. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
7. Официальный сайт Международной организации труда. <http://www.ilo.ru>

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

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

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

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

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. 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:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. 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);

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 образовательной 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, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк.

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, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

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

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

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

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

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

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- 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 студентами с инвалидностью и студентами 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 (степень) 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-8.1 анализирует и диагностирует состояние социальной сферы 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

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 социальной сферы организации планы	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с	навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные

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

3.2. Критерии оценки знаний студентов

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:	- 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.
УДОВОЛЕТВИТЕЛЬНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- 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:	- 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		
НЕУДОВОЛЕТВИТЕЛЬНО/ НЕЗАЧТЕНО	Знает:	- 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”.

При ответе на вопросы в рамках прохождения промежуточной аттестации (зачет/зачет с оценкой/ экзамен) допускается вольная формулировка ответа, по смыслу раскрывающая содержание ответа, указанного в фонде оценочных средств, в качестве верного ответа.

4. Типовые контрольные задания (закрытого, открытого и иного типа) для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

ТЕСТИРОВАНИЕ

ПК-8

1. Что из перечисленного относится к современным технологиям социальной работы с персоналом? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) Коучинг персонала
- б) Система наставничества**
- в) Увольнение по сокращению штатов
- г) Адаптация новых сотрудников**
- д) Выдача выговоров без объяснения причин

Ответ: а) Коучинг персонала; б) Система наставничества; г) Адаптация новых сотрудников

2. Какой показатель НЕ имеет прямого отношения к оценке качества трудовой жизни?

- а) Безопасность труда
- б) Уровень организации труда
- в) Распределение средств по направлениям материальной помощи**
- г) Использование рабочего времени

Ответ: в) Распределение средств по направлениям материальной помощи

3. Что из перечисленного относится к факторам внутренней социальной среды организации?

- а) Потенциал организации
- б) Социальная инфраструктура организации**
- в) Конкуренты на рынке
- г) Социально-психологический климат коллектива**
- д) Государственное регулирование

Ответ: б) Социальная инфраструктура организации; г) Социально-психологический климат коллектива

4. В чем заключается социальная ответственность организации согласно современным концепциям?

- а) Учет в социальном развитии предприятия только потребностей и интересов наемных работников
- б) Добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, выходящий за рамки законодательного минимума**
- в) Производство товаров и услуг по самой низкой цене для общества
- г) Максимизация прибыли любой ценой

Ответ: б) Добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, выходящий за рамки законодательного минимума

5. Какие элементы включает в себя система диагностики состояния социальной сферы организации? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) Социальный паспорт организации**
- б) Мониторинг социально-психологического климата**
- в) Бухгалтерский баланс

- г) Анализ текучести кадров
- д) Маркетинговое исследование рынка

Ответ: а) Социальный паспорт организации; б) Мониторинг социально-психологического климата; г) Анализ текучести кадров

6. Что понимается под социальной средой организации?

- а) Только материально-техническая база предприятия
- б) Совокупность материальных, общественных и духовно-нравственных условий труда работников
- в) Исклчительно правовая база деятельности организации
- г) Только система оплаты труда

Ответ: б) Совокупность материальных, общественных и духовно-нравственных условий труда работников

7. Какие условия формируют социальную среду организации? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) Численность персонала
- б) Форма собственности
- в) Финансовое положение организации
- г) Цветовая гамма офиса
- д) Имидж организации

Ответ: а) Численность персонала; б) Форма собственности; в) Финансовое положение организации; д) Имидж организации

8. Что относится к основным принципам построения системы управления социальным развитием организации?

- а) Максимизация прибыли любой ценой
- б) Системность и комплексность
- в) Подчиненность экономическим целям организации
- г) Полная автономия от целей организации
- д) Сокращение социальных программ

Ответ: б) Системность и комплексность; в) Подчиненность экономическим целям организации

9. Какой документ является основным инструментом реализации социальных прав и гарантий наемных работников в организации?

- а) Устав организации
- б) Коллективный договор
- в) План производства
- г) Бизнес-план

Ответ: б) Коллективный договор

10. Что из перечисленного относится к основным разделам коллективного договора? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) Оплата труда
- б) Рабочее время и время отдыха
- в) Охрана труда
- г) Стратегия маркетинга
- д) Гарантии деятельности профсоюзной организации

Ответ: а) Оплата труда; б) Рабочее время и время отдыха; в) Охрана труда; д) Гарантии деятельности профсоюзной организации

11. Назовите понятие, которое характеризует степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством труда в данной организации. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Качество трудовой жизни

12. Как называется интегральная характеристика эмоционального состояния коллектива, отражающая степень удовлетворенности работников различными факторами жизнедеятельности организации? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Социально-психологический климат

13. В соответствии с Трудовым кодексом РФ нормальная продолжительность рабочей недели не должна превышать сколько часов? Запишите ответ цифрой.

Ответ: 40

14. Как называется форма партнерских отношений, в которой практикуется двухстороннее сотрудничество между объединениями работодателей и организациями трудящихся? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Бипартизм

15. Как называется форма партнерских отношений, в которой наряду с работодателями и наемными работниками активную роль в качестве социального партнера играет государство? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Трипартизм

16. Назовите метод исследования, который считается наиболее адекватным для проведения диагностики социально-психологического климата коллектива. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Социометрический опрос

17. Как называется травля работника, развязанная руководством, подчиненными или коллегами, осуществляемая с целью вынудить человека уволиться? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Моббинг

18. Назовите социально-экономическую категорию, являющуюся денежным эквивалентом стоимости потребительской корзины. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Прожиточный минимум

19. Как называется система мероприятий государства, направленных на улучшение качества и уровня жизни больших социальных групп? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Социальная политика

20. Назовите понятие, которое обозначает высшую форму способности личности к моральному самоконтролю. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Совесть

21. Установите соответствие между этапами развития отечественного опыта управления социальными процессами и их характеристиками:

№	Этап	Буква	Характеристика
---	------	-------	----------------

№	Этап	Буква	Характеристика
1	Начальный этап индустриализации (вторая половина XIX в. – первое десятилетие XX в.)	А	Введение хозрасчета, бригадных форм организации труда, планов социального развития трудовых коллективов
2	Социалистическая модернизация экономики	Б	Переход к командно-административным методам решения экономических и социальных задач
3	Реформы второй половины 1960-х годов	В	Россия как социальное государство, постепенный отказ от централизованного управления социальной сферой

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3

Ответ: 1В, 2Б, 3А

22. Установите соответствие между видами безработицы и их характеристиками применительно к социальному развитию организации:

№	Вид безработицы	Буква	Характеристика
1	Фрикционная	А	Связана с циклическим спадом производства и влияет на социальную стабильность в регионе
2	Структурная	Б	Связана с добровольным поиском новой работы, что требует от организации программ адаптации
3	Циклическая	В	Вызвана технологическими изменениями в экономике, требует от организации программ переобучения персонала

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3

Ответ: 1Б, 2В, 3А

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 непроизводственных отраслей, элементы социальной инфраструктуры и социального обеспечения граждан.
9. Социальная среда организации как микрообщества, представленная из совокупности материальных, общественных и духовно-нравственных условий труда работников.
10. Исторические предпосылки обособленного решения социальных проблем в результате развития человеческого общества.
11. Совершенствование организации производства во второй половине XVIII века. Решение социальных проблем в учениях А. Смита и Р. Оуэна.
12. Определение качественной определенности научной организации хозяйствования в учениях Ф. Тейлора. Г. Эмерсона, А. Файоля. Г. Форда.
13. Признание влияния человеческого фактора на эффективность производства российскими специалистами по НОТ А. Гастевым, П. Керженцевым, Н. Витке в 20-х годах XX века.
14. Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников.
15. Характерные черты и отличительные особенности социально- экономического развития России, основные этапы.
16. Политика «военного коммунизма», переход, к новой экономической политике на первом этапе.
17. Переход к командно-административным методам решения экономических и социальных задач на втором этапе советского периода в России.
18. Попытки реформирования экономики страны в послевоенный период, снижение мотивации, сохранение жесткой централизации управления, негативные последствия.
19. Реформы второй половины 1960-х годов: введение хозрасчета, бригадных форм организации труда, планов социального развития трудовых коллективов.
20. Положительные и отрицательные моменты социальных реформ в России на этапе перехода от плановой к рыночной экономике.
21. Методы социального управления в США, влияние технического и социального прогресса на управленческий гуманизм, распространение концепции качества трудовой жизни (КТЖ), вовлечение персонала в управление.
22. Концепция качества трудовой жизни «Дженерал моторс».
23. Протестантская этика.
24. «Человеческий фактор» и социальная политика организаций.
25. Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы.
26. Опыт западноевропейских стран (государство как субъект управления экономикой и социальной политикой; *социальное партнерство в западноевропейских странах*).
27. Специфический опыт Японии в решении социальных проблем, ориентированный на ценности, социальные нормы, нравственные требования при эффективной регулирующей роли государства.
28. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы.
29. Макрофакторы: социально-исторические, правовые, природные, политические, демографические, морально-психологические, факторы экономической конкуренции.
30. Внепроизводственная социальная инфраструктура организации. Возможности

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

Примерный список 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.
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.

- 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.
- Обсудите организации из составленного перечня с учетом указанных вами наиболее значимых характеристик и управленческих функций.
- 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	Экономи- ческий аспект	Социальный аспект	Вывод
1	Катон Старший						
2	Адам Смит						
3	Роберт Оуэн						
4	Савва Тимофеевич Морозов						
5	Фредерик Тейлор						
6	Гаррингтон Эмерсон						
7	Генри Форд						
8	Элтон Мейо						

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

3. Практическое задание:

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

4. Практическое задание:

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

5. Практическое задание:

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

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

Проанализируйте перечисленных теоретиков и заполните таблицу.

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

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

6. Практическое задание:

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

7. Ситуационное задание

«Реорганизация возможна? Необходима?»

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

Сегодня Алексею выпал тяжелый день.

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

вариант?

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

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

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

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

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

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

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

8. Практическое задание:

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

Вопросы

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

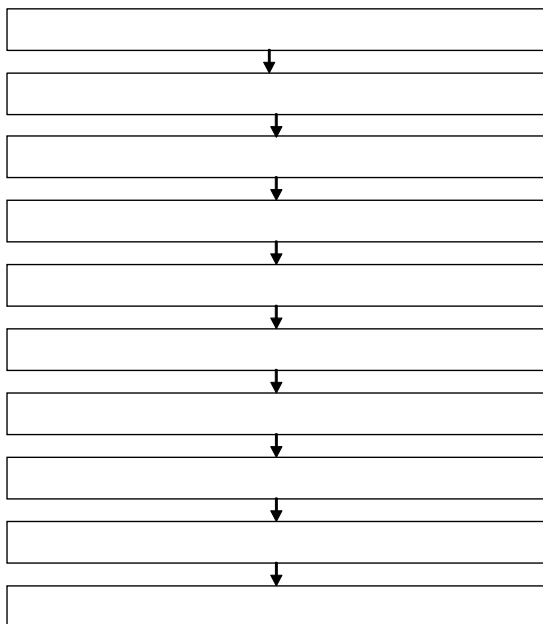
9. Практическое задание:

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

высоким уровнем жизни населения.

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

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



10. Практическое задание:

«Принципы обеспечения безопасности труда»

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

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

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

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

Классификацию принципов обеспечения безопасности представьте в виде следующей таблицы.

Технические	Организационные	Управленческие

Подготовьте обзор на тему:

Отрицательное воздействие глобальных социальных проблем современности на социальную сферу.

11. Практическое задание.

Сравните следующие определения социальной политики:

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

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

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

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

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

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

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

12. Ситуационное задание «Переезд: один за всех!»

Описание проблемы: Красивое современное здание в центре Москвы, прекрасный вид из окна, большие просторные комнаты и пять минут до метро, а для владельцев автомобилей – большая стоянка. Мечта, а не бизнес- центр. Компания «Плюшевые игрушки» снимала там

помещение уже в течение трех лет, и сотрудники любили свой офис и гордились им.

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

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

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

Вопросы

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

Какой выход предложили бы Вы в создавшейся ситуации?

13. Практическое задание:

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

Примерный план коллективного договора:

От администрации:

Глава/Руководитель

[наименование

муниципального

образования/органа местного

самоуправления]

[подпись, инициалы,

фамилия]

[число, месяц, год]

М. П.

[место заключения договора]

От трудового коллектива:

Председатель профсоюзной организации

[наименование органа местного самоуправления]

[подпись, инициалы, фамилия]

[число, месяц, год]

М. П.

[число, месяц, год]

Коллективный договор (между муниципальными служащими и работодателем)

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

1. Общая часть

2. Предмет договора

3. Трудовые отношения

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

Глава/Руководитель

Председатель профсоюзной организации

[наименование муниципального образования/органа местного самоуправления]

[наименование органа местного самоуправления]

[фамилия, инициалы]

[фамилия, инициалы]

М. П.

Методика оценивания выполнения

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

14. Практическое задание:

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

Подготовьте обзор на тему:

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

Темы исследовательских, информационных проектов

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.