

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 17.08.2023 12:27:18

Уникальный программный ключ: «Социальная политика государства и организации

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

## Аннотация

### к рабочей программе дисциплины

### «Социальная политика государства и организации в области управления персоналом»

**Цель преподавания дисциплины** - Формирование системы профессиональных знаний, умений и практических навыков в области разработки и реализации социальной политики в управлении персоналом развивающейся организации адекватно условиям внешней социально-экономической среды

#### **Задачи изучения дисциплины:**

- сформировать комплекс знаний в области теоретических основ исследования социальной политик государства, разработки и реализации социальной политики в управлении персоналом развивающейся организации;
- научить анализировать, прогнозировать и планировать социальное развитие персонала организаций и предприятий различной отраслевой принадлежности;
- дать практические рекомендации по практическому применению методов социальной работы в управлении персоналом, разработке и реализации планов социального развития организаций;
- ознакомить с современной системой социального развития и социального обеспечения в рыночной экономике;
- обеспечить формирование навыков реализации теоретических и прикладных знаний в практической деятельности.

#### **Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины**

УК-1.5 Использует логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области

УК-4.1 Устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия

УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии

УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп

ПК-5.2 Анализирует тенденции занятости, безработицы и миграционных процессов

ПК-5.3 Исследует государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений

#### **Разделы дисциплины**

Методологические основы управления социальным развитием. Система управления социальным развитием организации. Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации. Технологии управления социальным развитием.

## МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента*(наименование ф-та полностью)*

Т.Ю. Ткачева

*(подпись, инициалы, фамилия)*

« 31 » 08 2021 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

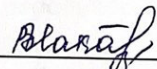
Социальная политика государства и организациив области управления персоналом*(наименование дисциплины)*ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом*шифр и наименование направления подготовки (специальности)*направленность (профиль) «Управление персоналом организации»*наименование направленности (профиля, специализации)*форма обучения очная*(очная, очно-заочная, заочная)*

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета (протокол № 6 «26» 02 2021 г.).

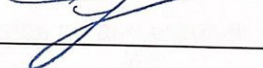
Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита,  
протокол № 20 «22» 06 20 21 г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_  Бессонова Е.А.

Разработчик программы  
к.э.н., доцент \_\_\_\_\_  Козьева И.А.  
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_  Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» 02 20 22 г., на заседании кафедры  
ЭУиА, от 21.06.2022, № 7  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ 

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.01 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 3 «30» 06 20 23 г., на заседании кафедры  
ЭУиА протокол № 3 от 21.06.2023  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ 



## 1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Цель дисциплины - формирование системы профессиональных знаний, умений и практических навыков в области разработки и реализации социальной политики в управлении персоналом развивающейся организации адекватно условиям внешней социально-экономической среды.

### 1.2 Задачи дисциплины

- сформировать комплекс знаний в области теоретических основ исследования социальной политики государства, разработки и реализации социальной политики в управлении персоналом развивающейся организации;
- научить анализировать, прогнозировать и планировать социальное развитие персонала организаций и предприятий различной отраслевой принадлежности;
- дать практические рекомендации по практическому применению методов социальной работы в управлении персоналом, разработке и реализации планов социального развития организаций;
- ознакомить с современной системой социального развития и социального обеспечения в рыночной экономике;
- обеспечить формирование навыков реализации теоретических и прикладных знаний в практической деятельности.

### 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.5 Использует логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области	<b>Знать:</b> логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области <b>Уметь:</b> использовать логико-методологический инструментарий для критиче-

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>ской оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной</p> <p><b>Владеть:</b> практическими навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области</p>
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия	<p><b>Знать:</b> этапы и операции установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия</p> <p><b>Уметь:</b> устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия</p> <p><b>Владеть:</b> практическими навыками установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия</p>
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	<p><b>Знать:</b> идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать идеологические и ценност-</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>ные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии</p> <p><b>Владеть:</b> практическими навыками анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшихся в ходе исторического развития; обоснования актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии</p>
		<p>УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп</p>	<p><b>Знать:</b> основы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп</p> <p><b>Уметь:</b> выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп</p> <p><b>Владеть:</b> практическими навыками выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп</p>
ПК-5	Способен проводить	ПК-5.2 Анализирует тен-	<b>Знать:</b> основы анализа тен-

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	денции занятости, безработицы и миграционных процессов	денций занятости, безработицы и миграционных процессов <b>Уметь:</b> анализировать тенденции занятости, безработицы и миграционных процессов <b>Владеть:</b> практическими навыками анализа тенденций занятости, безработицы и миграционных процессов
		ПК-5.3 Исследует государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений	<b>Знать:</b> основы государственной политики в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений <b>Уметь:</b> исследовать государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений <b>Владеть:</b> практическими навыками исследования государственной политики в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений

## 2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Социальная политика государства и организации в области управления персоналом» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 38.04.03. Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации». Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.



### **3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	26,1
в том числе:	
лекции	8
лабораторные работы	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	81,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

### **4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

#### **4.1 Содержание дисциплины**

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	Методологические основы управления социальным развитием	Научные основы управления социальным развитием. Сущность и соотношение понятий «социальное управление», «социальный менеджмент», «управление социальным развитием», «управление персоналом». Теоретические основы социального управления. Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений. Зарубежные модели управления социально-трудовыми отношениями и их применение в России. Современные российские тенденции социального развития. Гуманизация труда – приоритетное направление социального развития. Социальная среда как объект управления. Понятие и структура социальной среды. Факторы социальной среды организации. Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом.

2	Система управления социальным развитием организации	Системный подход к управлению социальным развитием. Цели и функции управления социальным развитием. Принципы и методы управления социальным развитием организации. Социальная политика – основа управления социальным развитием организации. Определение и уровни социальной политики. Роль и содержание социальной политики организации. Формы реализации социальной политики. Взаимосвязь кадровой и социальной политики. Организационные структуры в системе управления социальным развитием организации. Социальная служба организации, ее задачи и функции. Социальный менеджер: требования к уровню компетентности и профессионально-важные качества.
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации	Нормативно-правовое обеспечение управления социальным развитием организации. Понятие и система локальных нормативных актов организации. Коллективный договор и социальный кодекс – инструменты управления социальным развитием организации. Социальная ответственность современных организаций. Понятие и направления социальной ответственности организации. Управление корпоративной социальной ответственностью. Социальный отчет компании. Социальное партнерство как способ реализации социальной ответственности. Влияние социальной ответственности на имидж и репутацию организации.
4	Технологии управления социальным развитием	Изучение социальных параметров организации. Социальное и социологическое исследование. Метод социальной паспортизации. Социальные технологии как механизм управленческой деятельности. Сущность социальных технологий. Технология разработки социальных программ. Создание системы управления социальным развитием.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Методологические основы управления социальным развитием	2		1,2	У- 1, 2, 5, 9, 11	С2, Т2, Р4	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3
2	Система управления социальным развитием организации	2		3,4	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9 МУ-1, 2	С6, Т6, Р8	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации	2		5,6,7	У-1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 11, МУ-1, 2	С10, Т12, Р14	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3
4	Технологии управления социальным развитием	2		8,9	У- 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9 МУ-1, 2	С16, Т18, Р18	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3

С – семинар, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов

## 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Методологические основы управления социальным развитием	4
2	Система управления социальным развитием организации	4
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации	6
4	Технологии управления социальным развитием	4
Итого		18

### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Методологические основы управления социальным развитием	4 неделя	20
2	Система управления социальным развитием организации	8 неделя	20
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации	12 неделя	20
4	Технологии управления социальным развитием	18 неделя	21,9
Итого			81,9

## 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
  - путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
  - путем разработки:
    - методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
    - тем рефератов;
    - вопросов к зачету;
    - методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.
- типографией университета:*
- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
  - удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины**

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	Лекции раздела «Методологические основы управления социальным развитием»	Лекция-дискуссия	2
2	Лекции раздела «Система управления социальным развитием организации»	Разбор конкретных ситуаций	2
3	Лекции раздела «Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации»	Лекция-дискуссия	2
4	Практическое занятие раздела «Система управления социальным развитием организации»	Разбор конкретных ситуаций	2
5	Практическое занятие раздела «Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации»	Разбор конкретных ситуаций	2
6	Практическое занятие раздела «Технологии управления социальным развитием»	Мозговой штурм	2
Итого			12

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Управление персоналом организации (продвинутый уровень) Стратегическое управление персоналом Социальная политика государства и организации в области управления персоналом Информационные системы в управлении персоналом	История и философия науки Учебная практика (научно-исследовательская работа)	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Профессиональный иностранный язык Стратегическое управление персоналом Социальная политика государства и организации в области управления персоналом	История и философия науки Учебная практика (научно-исследовательская работа)	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Социальная политика государства и организации в области управления персоналом	История и философия науки Кадровая политика и корпоративная культура организации	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-5 Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	Социальная политика государства и организации в области управления персоналом	Управление трудовыми ресурсами Управление поведением персонала	Технологии рекрутмента Управление наймом персонала Маркетинг в управлении персоналом Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-1 / на- чальный	УК-1.5 Ис- пользует ло- гико- методологи- ческий инст- рументарий для критиче- ской оценки современных концепций философского и социально- го характера в своей пред- метной об- ласти	<b>Знать:</b> фрагмен- тарные знания ло- гико- методологического инструментария для критической оцен- ки современных концепций фило- софского и соци- ального характера в своей предметной области <b>Уметь:</b> на поро- говом уровне исполь- зовать логико- методологический инструментарий для критической оценки современ- ных концепций фи- лософского и соци- ального характера в своей предметной области <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками использования ло- гико- методологического инструментария для критической оцен- ки современных концепций фило- софского и соци- ального характера в своей предметной области на поро- говом уровне	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне логи- ко- методологический инструментарий для критической оценки современ- ных концепций фи- лософского и соци- ального характера в своей предметной области <b>Уметь:</b> на продви- нутом уровне ис- пользовать логико- методологический инструментарий для критической оценки современ- ных концепций фи- лософского и соци- ального характера в своей предметной области <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками использования ло- гико- методологического инструментария для критической оцен- ки современных концепций фило- софского и соци- ального характера в своей предметной области на продви- нутом уровне	<b>Знать:</b> на высоком уровне логико- методологический инструментарий для критической оценки современных кон- цепций философско- го и социального характера в своей предметной области <b>Уметь:</b> на высоком уровне применять использовать логи- ко- методологический инструментарий для критической оценки современных кон- цепций философско- го и социального характера в своей предметной области <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками ис- пользования логико- методологического инструментария для критической оценки современных кон- цепций философско- го и социального характера в своей предметной области на высоком уровне
УК-4 / на- чальный	УК-4.1 Уста- навливает и	<b>Знать:</b> на поро- говом уровне этапы и	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне этапы	<b>Знать:</b> на высоком уровне этапы и опе-



Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия	операции установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Уметь:</b> на пороговом уровне устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Владеть:</b> практическими навыками установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия на пороговом уровне	и операции установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Уметь:</b> на продвинутом уровне устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Владеть:</b> практическими навыками установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия на продвинутом уровне	рации установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Уметь:</b> на высоком уровне устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Владеть:</b> практическими навыками установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия на высоком уровне
УК-5 / начальный	УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обос-	<b>Знать:</b> на пороговом уровне идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обос-	<b>Знать:</b> на продвинутом уровне идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обос-	<b>Знать:</b> на высоком уровне идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	ровавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	новывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии <b>Уметь:</b> на пороговом уровне анализировать идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии <b>Владеть:</b> практическими навыками анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшихся в ходе исторического развития; обоснования актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии на пороговом уровне	новывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии <b>Уметь:</b> на продвинутом уровне анализировать идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии <b>Владеть:</b> практическими навыками анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшихся в ходе исторического развития; обоснования актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии на продвинутом уровне	актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии <b>Уметь:</b> на высоком уровне анализировать идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии <b>Владеть:</b> практическими навыками анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшихся в ходе исторического развития; обоснования актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии на высоком уровне
	УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религи-	<b>Знать:</b> на пороговом уровне основы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры	<b>Знать:</b> на продвинутом уровне основы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представите-	<b>Знать:</b> на высоком уровне основы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	озного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп <b>Уметь:</b> на пороговом уровне выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп <b>Владеть:</b> практическими навыками анализа выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп на пороговом уровне	лей других этносов и конфессий, различных социальных групп <b>Уметь:</b> на продвинутом уровне выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп <b>Владеть:</b> практическими навыками выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп на продвинутом уровне	этносов и конфессий, различных социальных групп <b>Уметь:</b> на высоком уровне выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп <b>Владеть:</b> практическими навыками выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп на высоком уровне
ПК-5 / начальный	ПК-5.2 Анализирует тенденции занятости, безработицы и миграционных процессов	<b>Знать:</b> на пороговом уровне основы анализа тенденций занятости, безработицы и миграционных процессов <b>Уметь:</b> на порого-	<b>Знать:</b> на продвинутом уровне основы анализа тенденций занятости, безработицы и миграционных процессов <b>Уметь:</b> на продви-	<b>Знать:</b> на высоком уровне основы анализа тенденций занятости, безработицы и миграционных процессов <b>Уметь:</b> на высоком

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		вом уровне анали- зировать тенденции занятости, безрабо- тицы и миграцион- ных процессов <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками анализа тенденций занятости, безрабо- тицы и миграцион- ных процессов на пороговом уровне	нутом уровне ана- лизировать тенден- ции занятости, без- работицы и мигра- ционных процессов <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками анализа тенденций занятости, безрабо- тицы и миграцион- ных процессов на продвинутом уров- не	уровне анализиро- вать тенденции заня- тости, безработицы и миграционных про- цессов <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками анализа тенденций занятости, безрабо- тицы и миграцион- ных процессов на высоком уровне
	ПК-5.3 Ис- следует госу- дарственную политику в сфере управ- ления трудо- выми ресур- сами и систе- ме социально- трудовых от- ношений	<b>Знать:</b> на поро- говом уровне основы государственной политики в сфере управления трудо- выми ресурсами и системе социально- трудовых отноше- ний <b>Уметь:</b> на поро- говом уровне иссле- довать государствен- ную политику в сфере управления трудовыми ресур- сами и системе со- циально-трудовых отношений <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками исследования госу- дарственной поли- тики в сфере управ- ления трудовыми ресурсами и систе- ме социально- трудовых отноше- ний на пороговом уровне	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне осно- вы государственной политики в сфере управления трудо- выми ресурсами и системе социально- трудовых отноше- ний <b>Уметь:</b> на продви- нутом уровне ис- следовать государ- ственную политику в сфере управления трудовыми ресур- сами и системе со- циально-трудовых отношений <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками исследования госу- дарственной поли- тики в сфере управ- ления трудовыми ресурсами и систе- ме социально- трудовых отноше- ний на продвину- том уровне	<b>Знать:</b> на высоком уровне основы госу- дарственной полити- ки в сфере управле- ния трудовыми ре- сурсами и системе социально-трудовых отношений <b>Уметь:</b> на высоком уровне исследовать государственную политику в сфере управления трудо- выми ресурсами и системе социально- трудовых отношений <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками практическими на- выками исследова- ния государственной политики в сфере управления трудо- выми ресурсами и системе социально- трудовых отношений на высоком уровне

### 7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Методологические основы управления социальным развитием	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	1-10	Согласно табл.7.2
				Тест	1-20	
				Реферат	1-22	
2	Система управления социальным развитием организации	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	11-20	Согласно табл.7.2
				Тест	21-40	
				Реферат	1-22	
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	21-30	Согласно табл.7.2
				Тест	41-60	
				Реферат	1-22	
4	Технологии управления социальным развитием	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	31-40	Согласно табл.7.2
				Тест	61-80	
				Реферат	1-22	

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы для собеседования по разделу (теме) 1 «Методологические основы управления социальным развитием»

1 Как соотносятся между собой понятия «социальное управление», «управление персоналом», «управление социальным развитием организации»? Обоснуйте свой ответ.

2 Раскройте сущность понятия «социальные отношения». Сопоставьте ключевые идеи различных научных школ управления.

3 Приведите примеры применения в управленческой практике разработанных Анри Файолем принципов научного управления.

4 Как в настоящее время в практике управления учитываются различные теории социального управления?

5 Какова динамика развития функций социальных служб предприятий?

6 Как бы Вы охарактеризовали модель управления, складывающуюся в России в настоящее время? Составьте таблицу сравнения американской и японской моделей управления по наиболее значимым характеристикам.

7 Раскройте основные тенденции развития управленческой практики в России.

8 Приведите примеры негативных явлений в социально-трудовой сфере, свидетельствующих о необходимости реформирования системы социальных отношений.

9 Приведите примеры методов управления мотивацией.

10 В чем смысл гуманизации труда?

Тест по разделу (теме) 1 «Методологические основы управления социальным развитием»

1 Что такое социальный менеджмент?

1.1 раздел менеджмента, предметом которого являются процессы, отражающие мотивации человеческого поведения, социальные отношения и их закономерности;

1.2 это упорядоченные в определенном отношении компоненты – взаимодействующие индивидуумы, группы, процессы, образующие интегративное качество;

1.3 вид управления, необходимый экономически самостоятельному звену производства в рыночной экономике;

1.4 система научных знаний, составляющих теоретическую базу управленческой практики.

2 Что является объектом социального управления?

2.1 ход общественных преобразований в стране;

2.2 взаимоотношения и взаимодействие людей в ходе организации совместной деятельности, в том числе, в сфере социально-трудовых отношений;

2.3 совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей;

2.4 упорядоченные в определенном отношении компоненты – взаимодействующие индивидуумы, группы, процессы, образующие интегративное качество;

2.5 верных ответов нет.

3 Кто ввел в обиход понятие «научное управление»?



- 3.1 Элтон Мэйо;
- 3.2 Генри Форд;
- 3.3 Линдалла Урвик;
- 3.4 Фредерик Тейлор.
- 3.5 А. Маслоу.
- 4 Что является основой научного управления?
- 4.1 система научных знаний, составляющих теоретическую базу управленческой практики;
- 4.2 научное исследование каждого отдельного вида трудовой деятельности;
- 4.3 социальные отношения;
- 4.4 управленческие решения;
- 4.5 все ответы верны.
- 5 С чьим именем связано возникновение административной школы управления?
- 5.1 Генри Лоуренса Ганнта;
- 5.2 Гаррингтона Эмерсона;
- 5.3 Анри Файоля;
- 5.4 Фрэнка и Лилиан Гилбертов;
- 5.5 Карл Маркс.
- 6 Теоретические основы социального управления заложены в трудах?
- 6.1 Т. Парсонса, Р. Мертона, А. Шюца, Г. Спенсера, К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма, В. Парето;
- 6.2 Т. Парсонса, Р. Мертона, А. Шюца, Г. Спенсера, К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма, В. Парето, Г. Зиммеля, Ф. Тейлор;
- 6.3 Т. Парсонса, Р. Мертона, А. Шюца, Г. Спенсера, К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма, В. Парето, Г. Зиммеля;
- 6.4 Генри Лоуренса Ганнта, В. Парето, Гаррингтона Эмерсона;
- 6.5 Карл Маркс, А. Шюца, Ф. Тейлор.
- 7 Основной вид работы социальных служб нашей страны в 60-70 гг.?
- 7.1 эмпирические исследования;
- 7.2 теоретические исследования;
- 7.3 социологические исследования;
- 7.4 теоретические исследования, социологические исследования;
- 7.5 эмпирические исследования, теоретические исследования.
- 8 В чем заключается суть традиционной (американской) модели менеджмента?
- 8.1 рациональная организация производства продукции, снижение издержек за счет выявления внутрипроизводственных резервов, рост производительности труда и эффективность использования всех ресурсов;
- 8.2 идеальная организация не должна иметь ни официальной организационной структуры, ни какой-либо формальной структуры вообще;
- 8.3 повышение эффективности работы предприятия за счет повышения производительности труда работников;

8.4 система научных знаний, составляющих теоретическую базу управленческой практики;

8.5 социальная жизнь конкретного общества.

9 В каком году в России особенно ярко проявилось противоречие между социальной и экономической политикой?

9.1 1997 г.

9.2 1998 г.

9.3 1999 г.

9.4 2000 г.

9.5 2001 г.

10 В чем заключается принцип «пожарной команды» в социальной сфере?

10.1 усилия прилагаются к решению самых неотложных проблем;

10.2 централизованное решение социальных вопросов;

10.3 освоение новых механизмов решения социальных проблем;

10.4 осознание необходимости приносить пользу обществу, желание оказывать помощь другим людям, общественная установка на необходимость труда;

10.5 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации.

11 Что является объектом гуманизации?

11.1 социальная жизнь конкретного общества;

11.2 жизнь человека в структуре общественных отношений;

11.3 жизнь человека в структуре трудовых отношений;

11.4 все ответы верны;

11.5 нет верного ответа.

12 Принципы концепции гуманизации труда?

12.1 принцип безопасности;

12.2 принцип справедливости;

12.3 принцип демократии;

12.4 принцип развития личности;

12.5 все ответы верны.

13 Какие группы включает в себя трудовая мотивация?

13.1 осознание необходимости приносить пользу обществу, желание оказывать помощь другим людям, общественная установка на необходимость труда;

13.2 получение определенных материальных благ для себя и своей семьи: зарабатывание денег для удовлетворения материальных и духовных потребностей;

13.3 удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении и самореализации;

13.4 все ответы верны;

13.5 нет верного ответа.

14 Что такое социальная среда организации?

- 14.1 это часть окружающего мира, состоящая из людей, а также общественных и государственных структур, организаций;
- 14.2 сфера жизнедеятельности людей в организации;
- 14.3 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
- 14.4 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
- 14.5 нет правильных ответов.
- 15 Что представляет собой социально-психологический климат?
- 15.1 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
- 15.2 устойчивый психический настрой коллектива, складывающийся из отношений людей к труду и их отношения друг к другу;
- 15.3 централизованное решение социальных вопросов;
- 15.4 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации.
- 16 Какие факторы можно отнести к социокультурным?
- 16.1 политические и демографические;
- 16.2 географические и климатические условия;
- 16.3 религиозные верования;
- 16.4 культуру и менталитет народа;
- 16.5 религиозное верования, культуру и менталитет народа.
- 17 По способу воздействия на социальную среду различают факторы:
- 17.1 сетевые, социальные, психологические;
- 17.2 макроэкономические, микроэкономические, мезоэкономические;
- 17.3 социальные;
- 17.4 психологические;
- 17.5 макроэкономические.
- 17 На какие компоненты качества жизни, в широком смысле, указывает Далль Олио?
- 17.1 мир, свобода, человеческое достоинство;
- 17.2 взаимоотношения людей, адаптивность, мотивация;
- 17.3 оба ответа верны;
- 17.4 оба ответа неверны.
- 18 Что такое уровень жизни?
- 18.1 форма выражения социальной политики государства, направленная на материальное обеспечение определённой категории граждан;
- 18.2 степень удовлетворения материальных и культурных потребностей людей в смысле обеспеченности потребительскими благами;
- 18.3 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
- 18.4 социальная жизнь конкретного общества;
- 18.5 верных ответов нет.

- 19 Кто наиболее точно дал определение «удовлетворенность трудом»?
  - 19.1 М. Вебер;
  - 19.2 А.Л. Свенцицкий;
  - 19.3 А. Маслоу;
  - 19.4 К.Маркс;
  - 19.5 Г.Спенсер.
- 20 Какие компоненты включает в себя система управления социальным развитием организации?
  - 20.1 информационное обеспечение;
  - 20.2 организационное обеспечение;
  - 20.3 материальное обеспечение;
  - 20.4 нормативно-правовое обеспечение;
  - 20.5 все ответы верны

Тематика семестровых заданий для самостоятельной работы

- 1 Модели социальной политики
- 2 Проблемы финансирования социальной политики
- 3 Развитие социального государства
- 4 Диагностика человеческого капитала в организации
- 5 Экономическая основа социального развития организации
- 6 Развитие социальной политики компании
- 7 Совершенствование технологии проектирования социальной кадровой стратегии
- 8 Разработка и реализация кадровых социальных проектов
- 9 Повышение эффективности социальных кадровых стратегий
- 10 Методы и технологии социального планирования
- 11 Разработка системы мониторинга человеческих ресурсов в организации
- 12 Стратегическое лидерство в управлении социальным развитием
- 13 Управление процессами личностного развития в рамках процедур командообразования
- 14 Сценарный анализ социальных процессов организации
- 15 Регулирование трансформации корпоративной культуры организации адекватной социальным стратегическим изменениям
- 16 Управление стратегическими социальными изменениями в управлении персоналом
- 17 Социальное прогнозирование и планирование в разработке стратегии управления персоналом
- 18 Социальная экспертиза в разработке и реализации стратегии развития персонала организации
- 19 Прогнозирование и планирование кадрового обеспечения социального развития предприятия
- 20 Прогнозирование и стратегическое планирование социального развития предприятия

21 Прогнозирование и стратегическое планирование развития персонала предприятия

22 Планирование социального развития коллектива

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методических материалах дисциплины.

#### Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде *бланкового и/или компьютерного* тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

## Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

### *Задание в закрытой форме*

Выберите правильный ответ. Социальная политика – это...

- взаимоотношения социальных групп по поводу сохранения и изменения социального положения населения в целом и составляющих его стратов;
- комплексная характеристика жизнедеятельности населения;
- форма политических взаимоотношений в обществе;
- привлечение внешних экспертов, организация деловых игр, «мозговых штурмов»;
- социально-демографическая характеристика персонала.

### *Задание в открытой форме*

Руководство компании дало задание отделу управления персоналом пересмотреть наполнение социального пакета: выбрать необходимые льготы на основе ранжирования с учетом пожеланий персонала компании. Отделу необходимо составить план последовательных действий по выбору приоритетных льгот и заполнить следующую таблицу.

№	Название льготы	Ранг значимости (место)

### *Задание на установление правильной последовательности*

Расположите в правильной временной последовательности основные этапы решения социальной проблемы методом системного анализа: разработка и реализация программы социальной мероприятий, целеполагание, прогнозирование в альтернативных вариантах, выбор альтернативы по совокупности критериев, выявление проблемы, структуризация цели, моделирование объекта управления.

### *Задание на установление соответствия*

Установите правильное соответствие:

- 1) Внутренние факторы социальной среды
- 2) Внешние факторы социальной среды
  - а) географические и климатические условия;
  - б) имиджевая политика;
  - в) конкурирующие организации;
  - г) культура и менталитет народа;
  - д) международная ситуация;
  - е) политическая и демографическая ситуация;



- ж) религиозные верования;
- з) рыночные отношения и законодательную систему;
- е) систему ценностей в обществе.
- к) следование традициям как наиболее эффективный механизм поддержания управляемости персоналом;
- л) социально-экономические условия;
- м) социальные ценности топ-менеджеров и собственников организации;
- о) уровень прибыльности бизнеса;
- п) уровень развития техники и технологий;
- р) устойчивость и масштаб бизнеса, а также потребности и возможности его расширения и развития;
- с) ценностные ориентации и социальная позиция самих работников организации;
- т) экономическую выгоду поддержания и развития социальной инфраструктуры.

#### *Компетентностно-ориентированная задача*

У компании «Н» диверсифицированный портфель активов. Один из них – девелоперский бизнес (строительство торговых центров, управление торговыми центрами), достаточно молодая компания, 10 лет на рынке. Численность всей структуры девелоперской компании – 600 человек (290 – управляющий офис и 310 – персонал торговых центров). Доходность компании низкая, текучесть персонала крайне высокая – 50% в год. Высокий уровень текучести на руководящих должностях, в службе по управлению персоналом, в службе, отвечающей за строительство. Уровень заработной платы сотрудников значительно выше рынка. Кадровые технологии практически все внедрены, однако их эффективность низка. Собственник компании желает справиться с проблемой низкой доходности, считает, что основной вопрос – это неверная социальная политика предприятия и необходимо ее срочно оптимизировать.

Задание : Оцените решение собственника, какие могут быть возможные плюсы или минусы от его реализации. Подумайте и поясните, какие задачи в области управления персоналом необходимо решить в данной ситуации в первую очередь. Перечислите эти задачи в порядке приоритетности. Вы согласны с директором в том, что необходимо в первую очередь пересматривать социальную политику компании?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие №1 (Методологические основы управления социальным развитием)	3	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	6	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №2 (Система управления социальным развитием организации)	3	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	6	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №3 (Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации)	3	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	6	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №4 (Технологии управления социальным развитием)	3	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	4	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
СРС	12		24	

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Экзамен	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование – 36 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

1 Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 288 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

2 Шарков, Ф. И. Основы социального государства : учебник / Ф. И. Шарков. - 5-е изд. - Москва : Дашков и К°, 2019. - 304 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573341> (дата обращения: 21.09.2020) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

3 Барков, С. А. Социология организаций : учебник для бакалавров / С. А. Барков, В. И. Зубков ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Социол. фак. - Москва : Юрайт, 2015. - 395 с. - Текст : непосредственный.

4 Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 121 с. : ил., схем., табл. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

5 Управление персоналом : учебник для вузов / Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин [и др.] ; под ред. Т. Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 561 с. – URL:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464> (дата обращения: 06.09.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

6 Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К, 2020. – 280 с.: ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> (дата обращения: 06.09.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

7 Устинович, Е. С. Социальная политика государства в условиях национальной цифровизации : монография / Е. С. Устинович ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2019. - 91 с. - Текст: электронный.

8 Халиулина, В. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В. В. Халиулина ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2013. – 180 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278891> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

9 Чуйков, Олег Евгеньевич. Основы социального государства : учебное пособие : [для студентов 1 курсов по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика», 38.03.03 «Управление персоналом»] / О. Е. Чуйков ; ЮЗГУ. - Курск : ЮЗГУ, 2014. - 138 с. - Текст : электронный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : методические указания к практическим занятиям для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. А. Козьева. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 37 с. - Текст : электронный.

2 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. А. Козьева. - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 27 с. - Текст : электронный.

### **8.4 Другие учебно-методические материалы**

Вопросы статистики

Вопросы экономики

Менеджмент в России и за рубежом

Национальные интересы. Приоритеты и безопасность

Региональная экономика: теория и практика

Региональные исследования

Российская экономика: прогнозы и тенденции

Российский экономический журнал

Экономика региона

Экономика России: 21 век

Экономист

Экономическое развитие России  
Эксперт

## **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

- 1 <http://economy.gov.ru> - Официальный сайт Министерства экономического развития РФ
- 2 <http://foresight.hse.ru> - Официальный сайт Международного научно-образовательного Форсайт-центр ИСИЭЗ НИУ Высшая школа экономики
- 3 <http://foresight.sfu-kras.ru> - Форсайт-портал Сибирского федерального университета
- 4 <http://gov.ru/main/page3.html> - Официальный сайт Администрации Президента Российской Федерации
- 5 <http://minenergo.gov.ru> - Официальный сайт Министерства энергетики РФ
- 6 <http://minpromtorg.gov.ru> – Официальный сайт Министерства промышленности и торговли РФ
- 7 <http://www.cemi.rssi.ru> – Официальный сайт Центрального экономико-математического института
- 8 <http://www.ecfor.ru> – Официальный сайт Института народнохозяйственного прогнозирования
- 9 <http://www.gks.ru> - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ
- 10 <http://www.gov.ru> - Официальная Россия. Сервер органов государственной власти
- 11 <http://www.gov.ru/main/regions/regioni-44.html> - Официальные сайты субъектов РФ в сети Интернет
- 12 <http://www.ipu.ru> - Официальный сайт Института проблем управления им. В.А. Трапезникова
- 13 <http://www.isa.ru> - Официальный сайт Института системного анализа
- 14 <https://mintrud.gov.ru> - Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Социальная политика государства и организации в области управления персоналом» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты рефератов, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Социальная политика государства и организации в области управления персоналом»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Социальная политика государства и организации в области управления персоналом» с целью освоения и закрепления компетенций.



Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Социальная политика государства и организации в области управления персоналом» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

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

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (*или ESETNOD*)

### **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием. Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

### **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписи-

вающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочесть задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).*

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			

## МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента*(наименование ф-та полностью)*

Т.Ю. Ткачева

*(подпись, инициалы, фамилия)*

« 31 » 08 2021 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

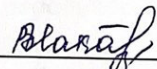
Социальная политика государства и организациив области управления персоналом*(наименование дисциплины)*ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом*шифр и наименование направления подготовки (специальности)*направленность (профиль) «Управление персоналом организации»*наименование направленности (профиля, специализации)*форма обучения заочная*(очная, очно-заочная, заочная)*

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета (протокол № 6 «26» 02 2021 г.).

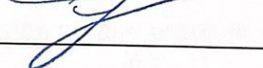
Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита,  
протокол № 20 «22» 06 20 21 г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_  Бессонова Е.А.

Разработчик программы  
к.э.н., доцент \_\_\_\_\_  Козьева И.А.  
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_  Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» 02 20 22 г., на заседании кафедры  
ЭУиА, от 21.06.2022, № 7  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ 

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.01 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 3 «30» 06 20 23 г., на заседании кафедры  
ЭУиА протокол № 3 от 21.06.2023.  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ 

## 1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

**Цель дисциплины** - формирование системы профессиональных знаний, умений и практических навыков в области разработки и реализации социальной политики в управлении персоналом развивающейся организации адекватно условиям внешней социально-экономической среды.

### 1.2 Задачи дисциплины

- сформировать комплекс знаний в области теоретических основ исследования социальной политики государства, разработки и реализации социальной политики в управлении персоналом развивающейся организации;
- научить анализировать, прогнозировать и планировать социальное развитие персонала организаций и предприятий различной отраслевой принадлежности;
- дать практические рекомендации по практическому применению методов социальной работы в управлении персоналом, разработке и реализации планов социального развития организаций;
- ознакомить с современной системой социального развития и социального обеспечения в рыночной экономике;
- обеспечить формирование навыков реализации теоретических и прикладных знаний в практической деятельности.

### 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.5 Использует логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области	<b>Знать:</b> логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области <b>Уметь:</b> использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и



Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			социального характера в своей предметной <b>Владеть:</b> практическими навыками использования логико-методологического инструментария для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия	<b>Знать:</b> этапы и операции установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Уметь:</b> устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Владеть:</b> практическими навыками установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	<b>Знать:</b> идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии <b>Уметь:</b> анализировать идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе историче-

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			ского развития; обосновать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии <b>Владеть:</b> практическими навыками анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшихся в ходе исторического развития; обоснования актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии
		УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	<b>Знать:</b> основы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп <b>Уметь:</b> выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп <b>Владеть:</b> практическими навыками выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
ПК-5	Способен проводить исследования рынка труда, систему заня-	ПК-5.2 Анализирует тенденции занятости, безработицы и миграционных про-	<b>Знать:</b> основы анализа тенденций занятости, безработицы и миграционных про-



<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	тости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	цессов	цессов <b>Уметь:</b> анализировать тенденции занятости, безработицы и миграционных процессов <b>Владеть:</b> практическими навыками анализа тенденций занятости, безработицы и миграционных процессов
		ПК-5.3 Исследует государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений	<b>Знать:</b> основы государственной политики в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений <b>Уметь:</b> исследовать государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений <b>Владеть:</b> практическими навыками исследования государственной политики в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений

## **2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Дисциплина «Социальная политика государства и организации в области управления персоналом» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 38.04.03. Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации». Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

### **3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	10,1
в том числе:	
лекции	4
лабораторные работы	0
практические занятия	6
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	93,9
Контроль (подготовка к экзамену)	4
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

### **4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

#### **4.1 Содержание дисциплины**

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	Методологические основы управления социальным развитием	Научные основы управления социальным развитием. Сущность и соотношение понятий «социальное управление», «социальный менеджмент», «управление социальным развитием», «управление персоналом». Теоретические основы социального управления. Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений. Зарубежные модели управления социально-трудовыми отношениями и их применение в России. Современные российские тенденции социального развития. Гуманизация труда – приоритетное направление социального развития. Социальная среда как объект управления. Понятие и структура социальной среды. Факторы социальной среды организации. Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом.

2	Система управления социальным развитием организации	Системный подход к управлению социальным развитием. Цели и функции управления социальным развитием. Принципы и методы управления социальным развитием организации. Социальная политика – основа управления социальным развитием организации. Определение и уровни социальной политики. Роль и содержание социальной политики организации. Формы реализации социальной политики. Взаимосвязь кадровой и социальной политики. Организационные структуры в системе управления социальным развитием организации. Социальная служба организации, ее задачи и функции. Социальный менеджер: требования к уровню компетентности и профессионально-важные качества.
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации	Нормативно-правовое обеспечение управления социальным развитием организации. Понятие и система локальных нормативных актов организации. Коллективный договор и социальный кодекс – инструменты управления социальным развитием организации. Социальная ответственность современных организаций. Понятие и направления социальной ответственности организации. Управление корпоративной социальной ответственностью. Социальный отчет компании. Социальное партнерство как способ реализации социальной ответственности. Влияние социальной ответственности на имидж и репутацию организации.
4	Технологии управления социальным развитием	Изучение социальных параметров организации. Социальное и социологическое исследование. Метод социальной паспортизации. Социальные технологии как механизм управленческой деятельности. Сущность социальных технологий. Технология разработки социальных программ. Создание системы управления социальным развитием.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Методологические основы управления социальным развитием	1		1	У- 1, 2, 5, 9, 11	С2, Т2, Р4	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3
2	Система управления социальным развитием организации	1		1	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9 МУ-1, 2	С6, Т6, Р8	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации	1		2	У-1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 11, МУ-1, 2	С10, Т12, Р14	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3
4	Технологии управления социальным развитием	1		3	У- 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9 МУ-1, 2	С16, Т18, Р18	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3

С – семинар, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов

## 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Методологические основы управления социальным развитием	1
2	Система управления социальным развитием организации	1
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации	2
4	Технологии управления социальным развитием	2
Итого		6

### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Методологические основы управления социальным развитием	4 неделя	20
2	Система управления социальным развитием организации	8 неделя	20
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации	12 неделя	20
4	Технологии управления социальным развитием	18 неделя	33,9
Итого			93,9

## 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
  - путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
  - путем разработки:
    - методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
    - тем рефератов;
    - вопросов к зачету;
    - методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.
- типографией университета:*
- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
  - удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины**

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
3	Лекции раздела «Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации»	Лекция-дискуссия	2
5	Практическое занятие раздела «Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации»	Разбор конкретных ситуаций	2
Итого			4

## **7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Управление персоналом организации (продвинутый уровень) Стратегическое управление персоналом Социальная политика государства и организации в области управления персоналом Информационные системы в управлении персоналом	История и философия науки Учебная практика (научно-исследовательская работа)	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Профессиональный иностранный язык Стратегическое управление персоналом Социальная политика государства и организации в области управления персоналом	История и философия науки Учебная практика (научно-исследовательская работа)	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Социальная политика государства и организации в области управления персоналом	История и философия науки Кадровая политика и корпоративная культура организации	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-5 Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	Социальная политика государства и организации в области управления персоналом	Управление трудовыми ресурсами Управление поведением персонала	Технологии рекрутмента Управление наймом персонала Маркетинг в управлении персоналом Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-1 / на- чальный	УК-1.5 Ис- пользует логи- ко- методологи- ческий инст- рументарий для критиче- ской оценки современных концепций философского и социально- го характера в своей пред- метной об- ласти	<b>Знать:</b> фрагмен- тарные знания логи- ко- методологического инструментария для критической оцен- ки современных концепций фило- софского и соци- ального характера в своей предметной области <b>Уметь:</b> на порого- вом уровне исполь- зовать логико- методологический инструментарий для критической оценки современ- ных концепций фи- лософского и соци- ального характера в своей предметной области <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками использования логи- ко- методологического инструментария для критической оцен- ки современных концепций фило- софского и соци- ального характера в своей предметной области на порого- вом уровне	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне логи- ко- методологический инструментарий для критической оценки современ- ных концепций фи- лософского и соци- ального характера в своей предметной области <b>Уметь:</b> на продви- нутом уровне ис- пользовать логико- методологический инструментарий для критической оценки современ- ных концепций фи- лософского и соци- ального характера в своей предметной области <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками использования логи- ко- методологического инструментария для критической оцен- ки современных концепций фило- софского и соци- ального характера в своей предметной области на продви- нутом уровне	<b>Знать:</b> на высоком уровне логико- методологический инструментарий для критической оценки современных кон- цепций философско- го и социального характера в своей предметной области <b>Уметь:</b> на высоком уровне применять использовать логи- ко- методологический инструментарий для критической оценки современных кон- цепций философско- го и социального характера в своей предметной области <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками ис- пользования логико- методологического инструментария для критической оценки современных кон- цепций философско- го и социального характера в своей предметной области на высоком уровне
УК-4 / на- чальный	УК-4.1 Уста- навливает и развивает профессио- нальные кон- такты в соот-	<b>Знать:</b> на порого- вом уровне этапы и операции установ- ления и развития профессиональных контактов в соот-	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне этапы и операции уста- новления и разви- тия профессио- нальных контактов	<b>Знать:</b> на высоком уровне этапы и опе- рации установления и развития профес- сиональных контак- тов в соответствии с

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	ветствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия	ветствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Уметь:</b> на пороговом уровне устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Владеть:</b> практическими навыками установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия на пороговом уровне	в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Уметь:</b> на продвинутом уровне устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Владеть:</b> практическими навыками установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия на продвинутом уровне	потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Уметь:</b> на высоком уровне устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Владеть:</b> практическими навыками установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия на высоком уровне
УК-5 / начальный	УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обос-	<b>Знать:</b> на пороговом уровне идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессио-	<b>Знать:</b> на продвинутом уровне идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессио-	<b>Знать:</b> на высоком уровне идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимо-



Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	новывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	нальном взаимодействии <b>Уметь:</b> на пороговом уровне анализировать идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии <b>Владеть:</b> практическими навыками анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшихся в ходе исторического развития; обоснования актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии на пороговом уровне	нальном взаимодействии <b>Уметь:</b> на продвинутом уровне анализировать идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии <b>Владеть:</b> практическими навыками анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшихся в ходе исторического развития; обоснования актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии на продвинутом уровне	действии <b>Уметь:</b> на высоком уровне анализировать идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии <b>Владеть:</b> практическими навыками анализа идеологических и ценностных систем, сформировавшихся в ходе исторического развития; обоснования актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии на высоком уровне
	УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры	<b>Знать:</b> на пороговом уровне основы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных	<b>Знать:</b> на продвинутом уровне основы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	<b>Знать:</b> на высоком уровне основы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп <b>Уметь:</b> на высоком

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	групп <b>Уметь:</b> на пороговом уровне выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп <b>Владеть:</b> практическими навыками анализа выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп на пороговом уровне	<b>Уметь:</b> на продвинутом уровне выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп <b>Владеть:</b> практическими навыками выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп на продвинутом уровне	уровне выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп <b>Владеть:</b> практическими навыками выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп на высоком уровне
ПК-5 / начальный	ПК-5.2 Анализирует тенденции занятости, безработицы и миграционных процессов	<b>Знать:</b> на пороговом уровне основы анализа тенденций занятости, безработицы и миграционных процессов <b>Уметь:</b> на пороговом уровне анализировать тенденции занятости, безработицы и миграцион-	<b>Знать:</b> на продвинутом уровне основы анализа тенденций занятости, безработицы и миграционных процессов <b>Уметь:</b> на продвинутом уровне анализировать тенденции занятости, безработицы и мигра-	<b>Знать:</b> на высоком уровне основы анализа тенденций занятости, безработицы и миграционных процессов <b>Уметь:</b> на высоком уровне анализировать тенденции занятости, безработицы и миграционных про-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисципли- ной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель- но»)	Продвинутый уро- вень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		ных процессов <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками анализа тенденций занятости, безрабо- тицы и миграцион- ных процессов на пороговом уровне	ционных процессов <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками анализа тенденций занятости, безрабо- тицы и миграцион- ных процессов на продвинутом уровне	цессов <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками анализа тенденций занятости, безрабо- тицы и миграцион- ных процессов на высоком уровне
	ПК-5.3 Ис- следует госу- дарственную политику в сфере управ- ления трудо- выми ресур- сами и систе- ме социально- трудовых от- ношений	<b>Знать:</b> на поро- говом уровне основы государственной политики в сфере управления трудо- выми ресурсами и системе социально- трудовых отноше- ний <b>Уметь:</b> на поро- говом уровне иссле- довать государст- венную политику в сфере управления трудовыми ресур- сами и системе со- циально-трудовых отношений <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками исследования госу- дарственной поли- тики в сфере управ- ления трудовыми ресурсами и систе- ме социально- трудовых отноше- ний на пороговом уровне	<b>Знать:</b> на продви- нутом уровне осно- вы государственной политики в сфере управления трудо- выми ресурсами и системе социально- трудовых отноше- ний <b>Уметь:</b> на продви- нутом уровне ис- следовать государ- ственную политику в сфере управления трудовыми ресур- сами и системе со- циально-трудовых отношений <b>Владеть:</b> практи- ческими навыками исследования госу- дарственной поли- тики в сфере управ- ления трудовыми ресурсами и систе- ме социально- трудовых отноше- ний на продвину- том уровне	<b>Знать:</b> на высоком уровне основы госу- дарственной полити- ки в сфере управле- ния трудовыми ре- сурсами и системе социально-трудовых отношений <b>Уметь:</b> на высоком уровне исследовать государственную политику в сфере управления трудо- выми ресурсами и системе социально- трудовых отношений <b>Владеть:</b> практиче- скими навыками практическими на- выками исследова- ния государственной политики в сфере управления трудо- выми ресурсами и системе социально- трудовых отношений на высоком уровне

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Методологические основы управления социальным развитием	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	1-10	Согласно табл.7.2
				Тест	1-20	
				Реферат	1-22	
2	Система управления социальным развитием организации	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	11-20	Согласно табл.7.2
				Тест	21-40	
				Реферат	1-22	
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	21-30	Согласно табл.7.2
				Тест	41-60	
				Реферат	1-22	
4	Технологии управления социальным развитием	УК-1.5; УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2; ПК-5.2; ПК-5.3	Лекция Практическое занятие СРС	Семинар	31-40	Согласно табл.7.2
				Тест	61-80	
				Реферат	1-22	

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы для собеседования по разделу (теме) 1 «Методологические основы управления социальным развитием»

1 Как соотносятся между собой понятия «социальное управление», «управление персоналом», «управление социальным развитием организации»? Обоснуйте свой ответ.

2 Раскройте сущность понятия «социальные отношения». Сопоставьте ключевые идеи различных научных школ управления.

3 Приведите примеры применения в управленческой практике разработанных Анри Файолем принципов научного управления.

4 Как в настоящее время в практике управления учитываются различные теории социального управления?

5 Какова динамика развития функций социальных служб предприятий?

6 Как бы Вы охарактеризовали модель управления, складывающуюся в России в настоящее время? Составьте таблицу сравнения американской и японской моделей управления по наиболее значимым характеристикам.

7 Раскройте основные тенденции развития управленческой практики в России.

8 Приведите примеры негативных явлений в социально-трудовой сфере, свидетельствующих о необходимости реформирования системы социальных отношений.

9 Приведите примеры методов управления мотивацией.

10 В чем смысл гуманизации труда?

Тест по разделу (теме) 1 «Методологические основы управления социальным развитием»

1 Что такое социальный менеджмент?

1.1 раздел менеджмента, предметом которого являются процессы, отражающие мотивации человеческого поведения, социальные отношения и их закономерности;

1.2 это упорядоченные в определенном отношении компоненты – взаимодействующие индивидуумы, группы, процессы, образующие интегративное качество;

1.3 вид управления, необходимый экономически самостоятельному звену производства в рыночной экономике;

1.4 система научных знаний, составляющих теоретическую базу управленческой практики.

2 Что является объектом социального управления?

2.1 ход общественных преобразований в стране;

2.2 взаимоотношения и взаимодействие людей в ходе организации совместной деятельности, в том числе, в сфере социально-трудовых отношений;

2.3 совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей;

2.4 упорядоченные в определенном отношении компоненты – взаимодействующие индивидуумы, группы, процессы, образующие интегративное качество;

2.5 верных ответов нет.

3 Кто ввел в обиход понятие «научное управление»?

- 3.1 Элтон Мэйо;
- 3.2 Генри Форд;
- 3.3 Линдалла Урвик;
- 3.4 Фредерик Тейлор.
- 3.5 А. Маслоу.
- 4 Что является основой научного управления?
- 4.1 система научных знаний, составляющих теоретическую базу управленческой практики;
- 4.2 научное исследование каждого отдельного вида трудовой деятельности;
- 4.3 социальные отношения;
- 4.4 управленческие решения;
- 4.5 все ответы верны.
- 5 С чьим именем связано возникновение административной школы управления?
- 5.1 Генри Лоуренса Ганнта;
- 5.2 Гаррингтона Эмерсона;
- 5.3 Анри Файоля;
- 5.4 Фрэнка и Лилиан Гилбертов;
- 5.5 Карл Маркс.
- 6 Теоретические основы социального управления заложены в трудах?
- 6.1 Т. Парсонса, Р. Мертона, А. Шюца, Г. Спенсера, К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма, В. Парето;
- 6.2 Т. Парсонса, Р. Мертона, А. Шюца, Г. Спенсера, К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма, В. Парето, Г. Зиммеля, Ф. Тейлор;
- 6.3 Т. Парсонса, Р. Мертона, А. Шюца, Г. Спенсера, К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма, В. Парето, Г. Зиммеля;
- 6.4 Генри Лоуренса Ганнта, В. Парето, Гаррингтона Эмерсона;
- 6.5 Карл Маркс, А. Шюца, Ф. Тейлор.
- 7 Основной вид работы социальных служб нашей страны в 60-70 гг.?
- 7.1 эмпирические исследования;
- 7.2 теоретические исследования;
- 7.3 социологические исследования;
- 7.4 теоретические исследования, социологические исследования;
- 7.5 эмпирические исследования, теоретические исследования.
- 8 В чем заключается суть традиционной (американской) модели менеджмента?
- 8.1 рациональная организация производства продукции, снижение издержек за счет выявления внутрипроизводственных резервов, рост производительности труда и эффективность использования всех ресурсов;
- 8.2 идеальная организация не должна иметь ни официальной организационной структуры, ни какой-либо формальной структуры вообще;
- 8.3 повышение эффективности работы предприятия за счет повышения производительности труда работников;

8.4 система научных знаний, составляющих теоретическую базу управленческой практики;

8.5 социальная жизнь конкретного общества.

9 В каком году в России особенно ярко проявилось противоречие между социальной и экономической политикой?

9.1 1997 г.

9.2 1998 г.

9.3 1999 г.

9.4 2000 г.

9.5 2001 г.

10 В чем заключается принцип «пожарной команды» в социальной сфере?

10.1 усилия прилагаются к решению самых неотложных проблем;

10.2 централизованное решение социальных вопросов;

10.3 освоение новых механизмов решения социальных проблем;

10.4 осознание необходимости приносить пользу обществу, желание оказывать помощь другим людям, общественная установка на необходимость труда;

10.5 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации.

11 Что является объектом гуманизации?

11.1 социальная жизнь конкретного общества;

11.2 жизнь человека в структуре общественных отношений;

11.3 жизнь человека в структуре трудовых отношений;

11.4 все ответы верны;

11.5 нет верного ответа.

12 Принципы концепции гуманизации труда?

12.1 принцип безопасности;

12.2 принцип справедливости;

12.3 принцип демократии;

12.4 принцип развития личности;

12.5 все ответы верны.

13 Какие группы включает в себя трудовая мотивация?

13.1 осознание необходимости приносить пользу обществу, желание оказывать помощь другим людям, общественная установка на необходимость труда;

13.2 получение определенных материальных благ для себя и своей семьи: зарабатывание денег для удовлетворения материальных и духовных потребностей;

13.3 удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении и самореализации;

13.4 все ответы верны;

13.5 нет верного ответа.

14 Что такое социальная среда организации?

- 14.1 это часть окружающего мира, состоящая из людей, а также общественных и государственных структур, организаций;
- 14.2 сфера жизнедеятельности людей в организации;
- 14.3 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
- 14.4 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
- 14.5 нет правильных ответов.
- 15 Что представляет собой социально-психологический климат?
- 15.1 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
- 15.2 устойчивый психический настрой коллектива, складывающийся из отношений людей к труду и их отношения друг к другу;
- 15.3 централизованное решение социальных вопросов;
- 15.4 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации.
- 16 Какие факторы можно отнести к социокультурным?
- 16.1 политические и демографические;
- 16.2 географические и климатические условия;
- 16.3 религиозные верования;
- 16.4 культуру и менталитет народа;
- 16.5 религиозное верования, культуру и менталитет народа.
- 17 По способу воздействия на социальную среду различают факторы:
- 17.1 сетевые, социальные, психологические;
- 17.2 макроэкономические, микроэкономические, мезоэкономические;
- 17.3 социальные;
- 17.4 психологические;
- 17.5 макроэкономические.
- 17 На какие компоненты качества жизни, в широком смысле, указывает Далль Олио?
- 17.1 мир, свобода, человеческое достоинство;
- 17.2 взаимоотношения людей, адаптивность, мотивация;
- 17.3 оба ответа верны;
- 17.4 оба ответа неверны.
- 18 Что такое уровень жизни?
- 18.1 форма выражения социальной политики государства, направленная на материальное обеспечение определённой категории граждан;
- 18.2 степень удовлетворения материальных и культурных потребностей людей в смысле обеспеченности потребительскими благами;
- 18.3 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
- 18.4 социальная жизнь конкретного общества;
- 18.5 верных ответов нет.



- 19 Кто наиболее точно дал определение «удовлетворенность трудом»?
  - 19.1 М. Вебер;
  - 19.2 А.Л. Свенцицкий;
  - 19.3 А. Маслоу;
  - 19.4 К.Маркс;
  - 19.5 Г.Спенсер.
- 20 Какие компоненты включает в себя система управления социальным развитием организации?
  - 20.1 информационное обеспечение;
  - 20.2 организационное обеспечение;
  - 20.3 материальное обеспечение;
  - 20.4 нормативно-правовое обеспечение;
  - 20.5 все ответы верны

Тематика семестровых заданий для самостоятельной работы

- 1 Модели социальной политики
- 2 Проблемы финансирования социальной политики
- 3 Развитие социального государства
- 4 Диагностика человеческого капитала в организации
- 5 Экономическая основа социального развития организации
- 6 Развитие социальной политики компании
- 7 Совершенствование технологии проектирования социальной кадровой стратегии
- 8 Разработка и реализация кадровых социальных проектов
- 9 Повышение эффективности социальных кадровых стратегий
- 10 Методы и технологии социального планирования
- 11 Разработка системы мониторинга человеческих ресурсов в организации
- 12 Стратегическое лидерство в управлении социальным развитием
- 13 Управление процессами личностного развития в рамках процедур командообразования
- 14 Сценарный анализ социальных процессов организации
- 15 Регулирование трансформации корпоративной культуры организации адекватной социальным стратегическим изменениям
- 16 Управление стратегическими социальными изменениями в управлении персоналом
- 17 Социальное прогнозирование и планирование в разработке стратегии управления персоналом
- 18 Социальная экспертиза в разработке и реализации стратегии развития персонала организации
- 19 Прогнозирование и планирование кадрового обеспечения социального развития предприятия
- 20 Прогнозирование и стратегическое планирование социального развития предприятия

21 Прогнозирование и стратегическое планирование развития персонала предприятия

22 Планирование социального развития коллектива

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методических материалах дисциплины.

#### Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде *бланкового и/или компьютерного* тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

## Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

### *Задание в закрытой форме*

Выберите правильный ответ. Социальная политика – это...

- взаимоотношения социальных групп по поводу сохранения и изменения социального положения населения в целом и составляющих его стратов;
- комплексная характеристика жизнедеятельности населения;
- форма политических взаимоотношений в обществе;
- привлечение внешних экспертов, организация деловых игр, «мозговых штурмов»;
- социально-демографическая характеристика персонала.

### *Задание в открытой форме*

Руководство компании дало задание отделу управления персоналом пересмотреть наполнение социального пакета: выбрать необходимые льготы на основе ранжирования с учетом пожеланий персонала компании. Отделу необходимо составить план последовательных действий по выбору приоритетных льгот и заполнить следующую таблицу.

№	Название льготы	Ранг значимости (место)

### *Задание на установление правильной последовательности*

Расположите в правильной временной последовательности основные этапы решения социальной проблемы методом системного анализа: разработка и реализация программы социальной мероприятий, целеполагание, прогнозирование в альтернативных вариантах, выбор альтернативы по совокупности критериев, выявление проблемы, структуризация цели, моделирование объекта управления.

### *Задание на установление соответствия*

Установите правильное соответствие:

- 1) Внутренние факторы социальной среды
- 2) Внешние факторы социальной среды
  - а) географические и климатические условия;
  - б) имиджевая политика;
  - в) конкурирующие организации;
  - г) культура и менталитет народа;
  - д) международная ситуация;
  - е) политическая и демографическая ситуация;

- ж) религиозные верования;
- з) рыночные отношения и законодательную систему;
- е) систему ценностей в обществе.
- к) следование традициям как наиболее эффективный механизм поддержания управляемости персоналом;
- л) социально-экономические условия;
- м) социальные ценности топ-менеджеров и собственников организации;
- о) уровень прибыльности бизнеса;
- п) уровень развития техники и технологий;
- р) устойчивость и масштаб бизнеса, а также потребности и возможности его расширения и развития;
- с) ценностные ориентации и социальная позиция самих работников организации;
- т) экономическую выгоду поддержания и развития социальной инфраструктуры.

#### *Компетентностно-ориентированная задача*

У компании «Н» диверсифицированный портфель активов. Один из них – девелоперский бизнес (строительство торговых центров, управление торговыми центрами), достаточно молодая компания, 10 лет на рынке. Численность всей структуры девелоперской компании – 600 человек (290 – управляющий офис и 310 – персонал торговых центров). Доходность компании низкая, текучесть персонала крайне высокая – 50% в год. Высокий уровень текучести на руководящих должностях, в службе по управлению персоналом, в службе, отвечающей за строительство. Уровень заработной платы сотрудников значительно выше рынка. Кадровые технологии практически все внедрены, однако их эффективность низка. Собственник компании желает справиться с проблемой низкой доходности, считает, что основной вопрос – это неверная социальная политика предприятия и необходимо ее срочно оптимизировать.

Задание : Оцените решение собственника, какие могут быть возможные плюсы или минусы от его реализации. Подумайте и поясните, какие задачи в области управления персоналом необходимо решить в данной ситуации в первую очередь. Перечислите эти задачи в порядке приоритетности. Вы согласны с директором в том, что необходимо в первую очередь пересматривать социальную политику компании?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие №1 (Методологические основы управления социальным развитием)	0	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	6	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №2 (Система управления социальным развитием организации)	0	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	6	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №3 (Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации)	0	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	6	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №4 (Технологии управления социальным развитием)	0	В ходе семинара продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	6	В ходе семинара продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
СРС	0		12	

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Итого	0		36	
Посещаемость	0		14	
Экзамен	0		60	
Итого	0		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ – 20 вопросов в закрытой форме. Каждый верный ответ оценивается в зависимости от сложности от 1 до 5 баллов. Максимальное количество баллов за тестирование - 60 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

1 Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 288 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

2 Шарков, Ф. И. Основы социального государства : учебник / Ф. И. Шарков. - 5-е изд. - Москва : Дашков и К°, 2019. - 304 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573341> (дата обращения: 21.09.2020) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

3 Барков, С. А. Социология организаций : учебник для бакалавров / С. А. Барков, В. И. Зубков ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Социол. фак. - Москва : Юрайт, 2015. - 395 с. - Текст : непосредственный.

4 Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 121 с. : ил., схем., табл. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

5 Управление персоналом : учебник для вузов / Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин [и др.] ; под ред. Т. Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 561 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464> (дата обращения: 06.09.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

6 Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К, 2020. – 280 с.: ил. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> (дата обращения: 06.09.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

7 Устинович, Е. С. Социальная политика государства в условиях национальной цифровизации : монография / Е. С. Устинович ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2019. - 91 с. - Текст: электронный.

8 Халиулина, В. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В. В. Халиулина ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2013. – 180 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278891> (дата обращения: 06.07.2021). – Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

9 Чуйков, Олег Евгеньевич. Основы социального государства : учебное пособие : [для студентов 1 курсов по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика», 38.03.03 «Управление персоналом»] / О. Е. Чуйков ; ЮЗГУ. - Курск : ЮЗГУ, 2014. - 138 с. - Текст : электронный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : методические указания к практическим занятиям для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. А. Козьева. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 37 с. - Текст : электронный.

2 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. А. Козьева. - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 27 с. - Текст : электронный.

### **8.4 Другие учебно-методические материалы**

Вопросы статистики

Вопросы экономики

Менеджмент в России и за рубежом

Национальные интересы. Приоритеты и безопасность

Региональная экономика: теория и практика

Региональные исследования

Российская экономика: прогнозы и тенденции

Российский экономический журнал

Экономика региона

Экономика России: 21 век

Экономист

Экономическое развитие России

Эксперт

## 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

- 1 <http://economy.gov.ru> - Официальный сайт Министерства экономического развития РФ
- 2 <http://foresight.hse.ru> - Официальный сайт Международного научно-образовательного Форсайт-центр ИСИЭЗ НИУ Высшая школа экономики
- 3 <http://foresight.sfu-kras.ru> - Форсайт-портал Сибирского федерального университета
- 4 <http://gov.ru/main/page3.html> - Официальный сайт Администрации Президента Российской Федерации
- 5 <http://minenergo.gov.ru> - Официальный сайт Министерства энергетики РФ
- 6 <http://minpromtorg.gov.ru> – Официальный сайт Министерства промышленности и торговли РФ
- 7 <http://www.cemi.rssi.ru> – Официальный сайт Центрального экономико-математического института
- 8 <http://www.ecfor.ru> – Официальный сайт Института народнохозяйственного прогнозирования
- 9 <http://www.gks.ru> - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ
- 10 <http://www.gov.ru> - Официальная Россия. Сервер органов государственной власти
- 11 <http://www.gov.ru/main/regions/regioni-44.html> - Официальные сайты субъектов РФ в сети Интернет
- 12 <http://www.ipu.ru> - Официальный сайт Института проблем управления им. В.А. Трапезникова
- 13 <http://www.isa.ru> - Официальный сайт Института системного анализа
- 14 <https://mintrud.gov.ru> - Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

## 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Социальная политика государства и организации в области управления персоналом» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных пуб-



личных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты рефератов, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Социальная политика государства и организации в области управления персоналом»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Социальная политика государства и организации в области управления персоналом» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Социальная политика государства и организации в области управления персоналом» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе

лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

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

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (*или ESETNOD*)

### **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием. Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

### **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной

форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).*

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			