

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 21.08.2024

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

Аннотация к рабочей программе «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации»

Целью изучения 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.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);
- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии (ПК-2);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);
- владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации (ПК-34).

Содержание 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)

« 18 » 04 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Социальная политика государства и управление социальным развитием организации

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03

(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

и наименование направления подготовки (специальности)

Управление персоналом организации

наименование профиля, специализации или магистерской программы

форма обучения очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2018

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на заседании кафедры экономики, управления и политики «18» 04 2018 г., протокол № 24

Зав. кафедрой _____ Железняков С.С.

Разработчик программы
канд. экон. наук, доцент _____ Козьева И.А.
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 4 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры _____
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры _____
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № __ «__» __ 20__ г., на заседании кафедры _____
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

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

1.1 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 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.

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

Обучающиеся должны **знать**:

- типологию, основные источники возникновения и возможные последствия социально-экономических проблем и нестандартных ситуаций; нормы и правила социальной и этической ответственности за принятые решения; алгоритм действий в кризисных ситуациях в процессе управления;
- актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; направления решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; последовательность оценки взаимодействия внешней и внутренней среды отдельной организации или отрасли;
- методы и критерии оценки персонала организации и результатов его труда; направления и основные задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе трудовых показателей; направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;
- основные подходы к определению целей, задач и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; современные принципы целеполагания и структуризации целей, формулировки задач для достижения целей социального развития трудовых коллективов адекватно стратегическим планам организации; различные виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- принципы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; факторы и направления совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; проблемы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;
- процессы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в ра-

боте с персоналом, последовательность внедрения планов социального развития организации; принципы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, методы разработки и реализации планов социального развития организации; направления совершенствования разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, повышения эффективности планирования социального развития организации;

уметь:

- осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания для действий в нестандартных ситуациях; диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы; использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов;
- выявлять и системно анализировать актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; определять направления решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; оценивать взаимодействие внешней и внутренней среды отдельной организации или отрасли;
- оценивать персонал организации и результаты его труда; определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации, применяя трудовые показатели; оценивать направления и решать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;
- определять трудовые показатели оценки персонала и результатов его труда в соответствии со стратегическими планами организации и использовать их в своей профессиональной деятельности; использовать принципы целеполагания и структуризации целей, формулировать задачи для достижения целей социального развития трудовых коллективов адекватно стратегическим планам организации; использовать различные виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; учитывать факторы и определять направления совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; системно решать проблемы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;
- разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, разрабатывать и внедрять планы социального развития организации; применять принципы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, применять методы разработки и реализации планов социального развития организации; определять направления совершенствования разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, повышать эффективность планирования социального развития организации;

владеть:

- методами выявления и мониторинга социально-экономических проблем и процессов; навыками экспертной оценки реальных управленческих ситуаций; методами принятия решений в области разработки и реализации стратегии развития;
- практическими навыками актуальных проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; методами и способами решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; методами оценки взаимодействия внешней и внутренней среды отдельной организации или отрасли;
- навыками оценки персонала организации и результатов его труда; навыками определения

направления и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе трудовых показателей; эффективными способами оценки направлений и решения задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;

- практическими навыками определения трудовых показателей оценки персонала и результатов его труда в соответствии со стратегическими планами организации и использования их в своей профессиональной деятельности; методами и способами целеполагания и структуризации целей, навыками формулировки задач для достижения целей социального развития трудовых коллективов адекватно стратегическим планам организации; навыками использования различных видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- практическими навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; способами выявления факторов и определения направлений совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; практическими навыками системного анализа проблем разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;
- практическими навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, методами разработки и внедрения планов социального развития организации; практическими навыками использования принципов разработки и применения современных социальных технологий в работе с персоналом, методами разработки и реализации планов социального развития организации; навыками определения направлений совершенствования разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, повышения эффективности планирования социального развития организации.

У обучающихся формируются следующие компетенции:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);
- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии (ПК-2);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);
- владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации (ПК-34).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» представляет дисциплину с индексом Б1.Б.1 базовой части учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, изучаемую 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 1 зачетную единицу (з.е.), 36 часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

1

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	36
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	18,1
в том числе	
лекции	0
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	не предусмотрен
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего)	18,1
в том числе	
лекции	0
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	17,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	0

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	2	3
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	У-1, 2, 3, 4, 5, 11, 12, 13, 14	С2, Т4, СР4	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34
2	Система управления социальным развитием организации			2	У-1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 14, 15 МУ-1	С6, Т8, СР8	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации			3	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 13, 14, 15	С10, Т12, СР12	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34
4	Технологии управления социальным развитием			4	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 15 МУ-1	С14, Т16, СР16	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34

С - собеседование, Т - тест, СР - семестровая работа

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем в часах
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	4
2	Система управления социальным развитием организации	8 неделя	4
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации	12 неделя	6
4	Технологии управления социальным развитием	14 неделя	3,9
Итого			17,9

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 студентов, 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; тематики семестровых заданий; вопросов к экзамену; методических указаний к выполнению практических 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

2

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. №301 по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме - разбор конкретных ситуаций. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, со-

ставляет 30,77 процента от аудиторных занятий согласно УП.

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	Практическое занятие раздела «Методологические основы управления социальным развитием»	Разбор конкретных ситуаций	2
2	Практическое занятие раздела «Система управления социальным развитием организации»	Разбор конкретных ситуаций	2
3	Практическое занятие раздела «Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации»	Мозговой штурм	2
4	Практическое занятие раздела «Технологии управления социальным развитием»	Разбор конкретных ситуаций	2
Итого			8

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

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Управление организационной культурой	Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		

<p>ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Теория и практика кадровой политики государства и организации</p>	<p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Бюджетирование управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Государственная итоговая аттестация</p>
<p>ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>Развитие систем менеджмента качества Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Теория и практика кадровой политики государства и организации Кадровый консалтинг и аудит Современные концепции управления персоналом Бюджетирование управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
<p>Научно-исследовательская работа</p>			
<p>ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Разработка стратегии управления персоналом</p>	<p>Развитие систем менеджмента качества Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Кадровый консалтинг и аудит Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>

ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Разработка стратегии управления персоналом	Современные методы социологических исследований Современные формы и системы оплаты труда Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
ПК-34 владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Современные концепции управления персоналом		Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация

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

Код компетенции/этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ОК-2 /начальный	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - типологию, основные источники возникновения и возможные последствия социально-экономических проблем и нестандартных ситуаций. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - типологию, основные источники возникновения и возможные последствия социально-экономических проблем и нестандартных ситуаций; - нормы и правила социальной и этической ответственности за принятые решения. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания для действий в нестандартных ситуациях; 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - типологию, основные источники возникновения и возможные последствия социально-экономических проблем и нестандартных ситуаций; - нормы и правила социальной и этической ответственности за принятые решения; - алгоритм действий в кризисных ситуациях в процессе управления. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания для действий в нестандартных ситуациях;

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	<p>нового знания для действий в нестандартных ситуациях.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами выявления и мониторинга социально-экономических проблем и процессов. 	<ul style="list-style-type: none"> - диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы; - использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами выявления и мониторинга социально-экономических проблем и процессов; - навыками экспертной оценки реальных управленческих ситуаций. 	<ul style="list-style-type: none"> - диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы; - использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами выявления и мониторинга социально-экономических проблем и процессов; - навыками экспертной оценки реальных управленческих ситуаций; - методами принятия решений в области разработки и реализации стратегии развития.
ОПК-9/начальник	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и системно анализировать актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; - направления решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и системно анализировать актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; - направления решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; - последовательность оценки взаимодействия внешней и внутренней среды отдельной организации или отрасли. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и системно анализировать актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; - определять направления ре-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>на и организации.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками актуальных проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации. 	<ul style="list-style-type: none"> - определять направления решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками актуальных проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; - методами и способами решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации. 	<p>шения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать взаимодействие внешней и внутренней среды отдельной организации или отрасли. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками актуальных проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; - методами и способами решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; - методами оценки взаимодействия внешней и внутренней среды отдельной организации или отрасли.
ПК-2/ начальный	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений,</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность принципов корпоративной социальной ответственности; - направления использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность принципов корпоративной социальной ответственности; - направления использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; - совершенствование разработки и реализации стратегии управления персоналом. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность принципов корпоративной социальной ответственности; - направления использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; - совершенствование разработки и реализации стратегии управления персоналом на основе повышения корпоративной социальной ответственности.

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p><i>навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>ее кадровой стратегии.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать принципы корпоративной социальной ответственности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки персонала организации и результатов его труда. 	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать принципы корпоративной социальной ответственности; - определять направления использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки персонала организации и результатов его труда; - навыками определения направления и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе трудовых показателей; - эффективными способами оценки направлений и решения задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. 	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать принципы корпоративной социальной ответственности; - определять направления использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; - совершенствовать разработку и реализацию стратегии управления персоналом на основе повышения корпоративной социальной ответственности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки персонала организации и результатов его труда; - навыками определения направления и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе трудовых показателей; - эффективными способами оценки направлений и решения задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.
ПК-6/ начальный	<p><i>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i></p> <p><i>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</i></p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и критерии оценки персонала организации и результатов его труда. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать персонал организации и результаты его труда. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками определения трудовых показателей 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и критерии оценки персонала организации и результатов его труда; - направления и основные задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе трудовых показателей. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать персонал организации и результаты его труда; - определять направления и формулировать задачи по развитию системы и 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и критерии оценки персонала организации и результатов его труда; - направления и основные задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе трудовых показателей; - направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать персонал организации и результаты его труда; - определять направления и

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	оценки персонала и результатов его труда в соответствии со стратегическими планами организации и использования их в своей профессиональной деятельности.	технологии управления персоналом в организации, применяя трудовые показатели. Владеть: - практическими навыками определения трудовых показателей оценки персонала и результатов его труда в соответствии со стратегическими планами организации и использования их в своей профессиональной деятельности; - методами и способами целеполагания и структуризации целей, навыками формулировки задач для достижения целей социального развития трудовых коллективов адекватно стратегическим планам организации.	формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации, применяя трудовые показатели; - оценивать направления и решать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. Владеть: - практическими навыками определения трудовых показателей оценки персонала и результатов его труда в соответствии со стратегическими планами организации и использования их в своей профессиональной деятельности; - методами и способами целеполагания и структуризации целей, навыками формулировки задач для достижения целей социального развития трудовых коллективов адекватно стратегическим планам организации; - навыками использования различных видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
ПК-7 / начальный	<i>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i> <i>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</i>	Знать: - принципы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач. Уметь: - разрабатывать и внедрять политику мотивации	Знать: - принципы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - факторы и направления совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических	Знать: - принципы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - факторы и направления совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - проблемы разработки и внед-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	3 Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	<p>и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач. 	<p>целей и задач.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - учитывать факторы и определять направления совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - способами выявления факторов и определения направлений совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач. 	<p>рения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - учитывать факторы и определять направления совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - системно решать проблемы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - способами выявления факторов и определения направлений совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - практическими навыками системного анализа проблем разработки и внедрения политики

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.
ПК-34 / началь- ный	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3 Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - процессы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, последовательность внедрения планов социального развития организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, разрабатывать и внедрять планы социального развития организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, методами разработки и внедрения планов социального развития организации. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - процессы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, последовательность внедрения планов социального развития организации; - принципы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, методы разработки и реализации планов социального развития организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, разрабатывать и внедрять планы социального развития организации; - применять принципы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, применять методы разработки и реализации планов социального развития организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, методами 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - процессы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, последовательность внедрения планов социального развития организации; - принципы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, методы разработки и реализации планов социального развития организации; - направления совершенствования разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, повышения эффективности планирования социального развития организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, разрабатывать и внедрять планы социального развития организации; - применять принципы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, применять методы разработки и реализации планов социального развития организации; - определять направления совершенствования разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом,

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			<p>разработки и внедрения планов социального развития организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками использования принципов разработки и применения современных социальных технологий в работе с персоналом, методами разработки и реализации планов социального развития организации. 	<p>повышать эффективность планирования социального развития организации.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, методами разработки и внедрения планов социального развития организации; - практическими навыками использования принципов разработки и применения современных социальных технологий в работе с персоналом, методами разработки и реализации планов социального развития организации; - навыками определения направлений совершенствования разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, повышения эффективности планирования социального развития организации.

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 образовательной программы

Таблица 7.3 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Методологические основы управления социальным развитием	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34	Практическое занятие СРС	Собеседование	1-10	Согласно табл.7.2
				Тест	1-25	
				Семестровая работа	1-22	
2	Система управления социальным развитием организации	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34	Практическое занятие СРС	Собеседование	11-20	Согласно табл.7.2
				Тест	26-50	
				Семестровая работа	1-22	
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34	Практическое занятие СРС	Собеседование	21-30	Согласно табл.7.2
				Тест	51-75	
				Семестровая работа	1-22	
4	Технологии управления социальным развитием	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34	Практическое занятие СРС	Собеседование	31-40	Согласно табл.7.2
				Тест	76-100	
				Семестровая работа	1-22	

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

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 Возникновение административной школы управления связано, главным образом:

- 1) с именем Анри Файоля (1841–1925 гг.);
- 2) с Элтоном Мэйо (1880–1949 гг.);
- 3) с работами Ф. Герцберга, Д. Макгрегора, А. Маслоу;
- 4) с идеями Т. Парсонс и Р. Мертон;
- 5) с развитием стратегического планирования и управления.

2 Теоретические основы социального управления заложены в трудах:

- 1) Анри Файоля;
- 2) Элтона Мэйо;
- 3) Ф. Герцберга, Д. Макгрегора, А. Маслоу;
- 4) Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Шюца, Г. Спенсера и др.;
- 5) А. Вебера.

3 Назовите автора теории иерархии потребностей, в которой выделены пять видов потребностей и установлена их иерархия, введено понятие самоактуализации как потребности самого высокого уровня:

- 1) А. Маслоу;
- 2) Элтон Мэйо;
- 3) Ф. Герцберг, Д. Макгрегор, А. Маслоу;
- 4) Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Шюц, Г. Спенсер и др.;
- 5) А. Вебер.

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-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

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

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – 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.

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 и компетенции проверяются с помощью 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.

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 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

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

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №1 (Методологические основы управления социальным развитием)	4	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	7	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №2 (Система управления социальным развитием организации)	4	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	7	В ходе собеседования 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)	4	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	7	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №4 (Технологии управления социальным развитием)	4	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	7	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
СРС	8	Тема раскрыта не полностью, не даны ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС	20	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны развернутые ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Экзамен	0		36	Даны правильные ответы на все вопросы теста и решена задача
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме 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 задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

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

8.1 Основная учебная литература

1 Основы социального государства [Текст] : учебное пособие: [для различных направлений подготовки бакалавриата и магистратуры] / Е. В. Долженкова [и др.] ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : Учитель, 2016. - 110 с.

2 Шарков, Ф. И. Основы социального государства [Электронный ресурс] : учебник / Ф. И. Шарков ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - М. : Дашков и К°, 2016. - 304 с. – Режим доступа : http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=452899&sr=1

8.2 Дополнительная учебная литература

3 Аверин, А. Н. Социальная политика федеральных органов государственной власти субъектов Российской Федерации [Текст] : учебное пособие / А. Н. Аверин ; Российская академия государственной службы при президенте РФ. - 2-е изд., стер. - М. : РАГС, 2008. - 126 с.

4 Барков, Сергей Александрович. Социология организаций [Текст]: учебник для бакалавров / С. А. Барков, В. И. Зубков ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Социол. фак. – Москва : Юрайт, 2015. - 395, [1] с. - На тит. л.: Книга доступна в электрон. библ. системе biblio-online.ru

5 Ворожейкин, И. Е. Управление социальным развитием организации [Текст] : учебник / И. Е. Ворожейкин. - М. : ИНФРА-М, 2001. - 173 с.

6 Григорьев, Святослав Иванович. Социальная работа с молодежью: основные направления и современные формы [Текст] : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по направлению и специальности «Социальная работа» / С. И. Григорьев, Л. Г. Гуслякова, С. Н. Павлов. – Москва : Кнорус, 2015. - 213 с. - (1 экз.)

7 Дмитриева, О. А. Социальная политика в России постперестроечного периода [Текст] : монография / О. А. Дмитриева ; Мин-во образования и науки РФ, Курск. гос. техн. ун-т. – Курск : КГТУ, 2006. - 260 с. . (12 экз.)

8 Лачинов, Ю. Н. Новейшая социально-политическая экономика [Текст] : инновационное учеб. пособие для преподавателей и студентов, ученых и аспирантов, деятелей образования и науки / Ю. Н. Лачинов. - М. : Спутник+, 2004. - 104 с. (4 экз.)

9 Левашов, Виктор Константинович. Социально-политическая устойчивость общества: теория, измерения, стратегии [Текст]: монография/Российская акад. наук, Ин-т социально-политических исследований ; Российская академия наук, Ин-т социально-политических исследований. - М. : Научный мир, 2010. - 372 с. (1 экз.)

10 Основы социальной работы [Текст] : учебник / отв. ред. П. Д. Павленюк. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2009. - 560 с.

11 Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы [Текст] : учеб. пособие / под ред.: Н. А. Волгина, В. К. Егорова. - М. : Дашков и К, 2004. - 1048 с. (2 экз.)

12 Социальная политика организаций. Обслуживающие производства и хозяйства [Текст]: образцы документов. - М. : Б-чка РГ, 2003. - 144 с. (2 экз.)

13 Чуйков, Олег Евгеньевич. Основы социального государства [Текст]: учеб. пособие: [для студентов 1 курсов по направлениям подготовки 08.03.01 «Экономика», 38.03.03 «Управление персоналом»] / О. Е. Чуйков; ЮЗГУ. – Курск : ЮЗГУ, 2014. - 138 с. - Имеется электрон. аналог (35 экз.)

14 Чуйков, Олег Евгеньевич. Основы социального государства [Электронный ресурс]: учеб.

пособие : [для студентов 1 курсов по направлениям подготовки 08.03.01 «Экономика», 38.03.03 «Управление персоналом»] / О. Е. Чуйков ; ЮЗГУ. - Курск : ЮЗГУ, 2014. - 138 с. - Имеется печ. аналог

15 Шаныгин, Сергей Иванович. Управление организацией проектного типа: стратегия и тактика [Текст] /С. И. Шаныгин. - Изд. 2-е, перераб. - Санкт-Петербург : Наука : Санкт-Петербургская издательско-книготорговая фирма, 2015. - 196, [1] с.

8.3 Перечень методических указаний

3

1 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: И.А. Козьева, Курск, 2018. 37 с.

2 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: методические указания по выполнению самостоятельной работы / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: И.А. Козьева, Курск, 2017. 27 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета

Вопросы статистики

Вопросы экономики

Качество и жизнь

Маркетинг в России и за рубежом

Менеджмент в России и за рубежом

Проблемы управления

Региональные исследования

Российская экономика: прогнозы и тенденции

Российский экономический журнал

Социологические исследования

Справочник кадровика

Эксперт

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

1 [http:// www. garant.ru](http://www.garant.ru) - Справочная правовая система «Гарант»

2 [http:// www. kodeks.ru](http://www.kodeks.ru) - Справочная правовая система «Кодекс»

3 <http://diss.rsl.ru> - Электронная библиотека диссертаций

4 <http://economy.gov.ru> - Официальный сайт Министерства экономического развития РФ

5 <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека (НЭБ)

6 <http://gov.ru/main/page3.html> - Официальный сайт Администрации Президента Российской Федерации

7 <http://rosmintrud.ru> - Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты

8 <http://www.biblioclub.ru> - Университетская библиотека online

9 <http://www.book.ru> - Электронно-библиотечная система Book.ru

10 <http://www.con-sultant.ru> - Справочная правовая система «КонсультантПлюс»

11 <http://www.rospotrebnadzor.ru> – Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

12 <https://jsps.hse.ru> – Официальный сайт Журнала исследований социальной политики Высшей школы экономики

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов 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 должны готовить творческое индивидуальное задание по темам дисциплины, выступить на итоговом занятии с докладами. Основу докладов составляет содержание подготовленных студентами отчетов о самостоятельной работе. Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчета по самостоятельной работе.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины: 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, промежуточный контроль путем отработки 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 немыслима 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 усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью усвоения и закрепления компетенций. Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины - 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 ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО
Kaspersky Endpoint Security Russian Edition [Лицензия 156A-160809-093725-387-506](#)
Windows 7 [Договор IT000012385](#)

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

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета	Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук AsusX50VLPMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+ Электронный зал (1 этаж): Комплект мебели (столы, стулья) Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM,монитор 17 LCD) – 10 шт. ПЭВМ 300W inwin/ INTEL CEL2800/Sis661/ FDD3.5/512/DVDRW/HDD80/ -1 шт. ПКPentium4 2000Hz/512MbDDR/120G 7200/ CDRW/64MbSVGAGF4MX440/k/m/15' – 1 шт.	LibreOffice ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156А-160809-093725-387-506 Windows 7 Договор IT000012385

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			
1		стр. 5			1	01.09.2017	Приказ № 263 от 29.03.2017 г. и изменения к нему Приказ № 576 от 31.08.2017 г.
2		стр. 10			1	01.09.2017	Приказ №301 Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г.
3		25			1		Протокол № 17 заседания кафедры ЭУиП от 17.01.2018

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)

 Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

« 18 » 04 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Социальная политика государства и управление социальным развитием организации
(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03
(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

и наименование направления подготовки (специальности)

Управление персоналом организации

наименование профиля, специализации или магистерской программы

форма обучения заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 20 18

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на заседании кафедры экономики, управления и политики «18» 04 2018 г., протокол № 24

Зав. кафедрой _____ Железняков С.С.

Разработчик программы
канд. экон. наук, доцент _____ Козьева И.А.
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 4 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры ЭУиА 11.06.2019, №19
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Бессорова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры ЭУиА 11.06.2020, №20
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Бессорова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № __ «__» __ 20__ г., на заседании кафедры _____
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

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

1.1 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 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.

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

Обучающиеся должны **знать**:

- типологию, основные источники возникновения и возможные последствия социально-экономических проблем и нестандартных ситуаций; нормы и правила социальной и этической ответственности за принятые решения; алгоритм действий в кризисных ситуациях в процессе управления;
- актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; направления решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; последовательность оценки взаимодействия внешней и внутренней среды отдельной организации или отрасли;
- методы и критерии оценки персонала организации и результатов его труда; направления и основные задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе трудовых показателей; направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;
- основные подходы к определению целей, задач и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; современные принципы целеполагания и структуризации целей, формулировки задач для достижения целей социального развития трудовых коллективов адекватно стратегическим планам организации; различные виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- принципы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; факторы и направления совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; проблемы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;
- процессы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в ра-

боте с персоналом, последовательность внедрения планов социального развития организации; принципы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, методы разработки и реализации планов социального развития организации; направления совершенствования разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, повышения эффективности планирования социального развития организации;

уметь:

- осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания для действий в нестандартных ситуациях; диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы; использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов;
- выявлять и системно анализировать актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; определять направления решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; оценивать взаимодействие внешней и внутренней среды отдельной организации или отрасли;
- оценивать персонал организации и результаты его труда; определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации, применяя трудовые показатели; оценивать направления и решать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;
- определять трудовые показатели оценки персонала и результатов его труда в соответствии со стратегическими планами организации и использовать их в своей профессиональной деятельности; использовать принципы целеполагания и структуризации целей, формулировать задачи для достижения целей социального развития трудовых коллективов адекватно стратегическим планам организации; использовать различные виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; учитывать факторы и определять направления совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; системно решать проблемы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;
- разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, разрабатывать и внедрять планы социального развития организации; применять принципы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, применять методы разработки и реализации планов социального развития организации; определять направления совершенствования разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, повышать эффективность планирования социального развития организации;

владеть:

- методами выявления и мониторинга социально-экономических проблем и процессов; навыками экспертной оценки реальных управленческих ситуаций; методами принятия решений в области разработки и реализации стратегии развития;
- практическими навыками актуальных проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; методами и способами решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; методами оценки взаимодействия внешней и внутренней среды отдельной организации или отрасли;
- навыками оценки персонала организации и результатов его труда; навыками определения

направления и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе трудовых показателей; эффективными способами оценки направлений и решения задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;

- практическими навыками определения трудовых показателей оценки персонала и результатов его труда в соответствии со стратегическими планами организации и использования их в своей профессиональной деятельности; методами и способами целеполагания и структуризации целей, навыками формулировки задач для достижения целей социального развития трудовых коллективов адекватно стратегическим планам организации; навыками использования различных видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- практическими навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; способами выявления факторов и определения направлений совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; практическими навыками системного анализа проблем разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;
- практическими навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, методами разработки и внедрения планов социального развития организации; практическими навыками использования принципов разработки и применения современных социальных технологий в работе с персоналом, методами разработки и реализации планов социального развития организации; навыками определения направлений совершенствования разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, повышения эффективности планирования социального развития организации.

У обучающихся формируются следующие компетенции:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);
- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии (ПК-2);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);
- владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации (ПК-34).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» представляет дисциплину с индексом Б1.Б.1 базовой части учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, изучаемую 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 1 зачетную единицу (з.е.), 36 часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины



Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	36
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	8,1
в том числе	
лекции	0
лабораторные работы	0
практические занятия	8
экзамен	не предусмотрен
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего)	8
в том числе	
лекции	0
лабораторные занятия	0
практические занятия	8
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	23,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	4

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	2	3
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	У-1, 2, 3, 4, 5, 11, 12, 13, 14	С2, Т4, СР4	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34
2	Система управления социальным развитием организации			2	У-1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 14, 15 МУ-1	С6, Т8, СР8	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации			3	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 13, 14, 15	С10, Т12, СР12	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34
4	Технологии управления социальным развитием			4	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 15 МУ-1	С14, Т16, СР16	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34

С - собеседование, Т - тест, СР - семестровая работа

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем в часах
1	2	3
1	Методологические основы управления социальным развитием	2
2	Система управления социальным развитием организации	2
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации	2
4	Технологии управления социальным развитием	2
Итого		8

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	6
2	Система управления социальным развитием организации	8 неделя	6
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации	12 неделя	6
4	Технологии управления социальным развитием	14 неделя	5,9
Итого			23,9

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 студентов, 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; тематики семестровых заданий; вопросов к экзамену; методических указаний к выполнению практических 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

2

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. №301 по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме - разбор конкретных ситуаций. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, со-

ставляет 50,0 процента от аудиторных занятий согласно УП.

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	Практическое занятие раздела «Система управления социальным развитием организации»	Разбор конкретных ситуаций	2
2	Практическое занятие раздела «Технологии управления социальным развитием»	Мозговой штурм	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

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Управление организационной культурой	Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
	Научно-исследовательская работа		
ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Теория и практика кадровой политики государства и организации	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Бюджетирование управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Государственная итоговая аттестация
ПК-2	Социальная политика	Развитие систем менедж-	Теория и практика кад-

<p>умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии</p>	<p>государства и управление социальным развитием организации Информационные технологии анализа деятельности и управления персоналом</p>	<p>мента качества Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>ровой политики государства и организации Кадровый консалтинг и аудит Современные концепции управления персоналом Бюджетирование управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
<p>Научно-исследовательская работа</p>			
<p>ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Разработка стратегии управления персоналом</p>	<p>Развитие систем менеджмента качества Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Кадровый консалтинг и аудит Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>
<p>ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Разработка стратегии управления персоналом</p>	<p>Современные методы социологических исследований Современные формы и системы оплаты труда Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация</p>

ПК-34 владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Современные концепции управления персоналом		Преддипломная практика Государственная итоговая аттестация
--	--	--	---

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

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ОК-2 /начальный	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - типологию, основные источники возникновения и возможные последствия социально-экономических проблем и нестандартных ситуаций. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания для действий в нестандартных ситуациях. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами выявления и мониторинга социально-экономических проблем и процессов. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - типологию, основные источники возникновения и возможные последствия социально-экономических проблем и нестандартных ситуаций; - нормы и правила социальной и этической ответственности за принятые решения. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания для действий в нестандартных ситуациях; - диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы; - использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами выявления и мониторинга социально-экономических проблем и процессов; - навыками экспертной оценки реальных управленческих ситуаций. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - типологию, основные источники возникновения и возможные последствия социально-экономических проблем и нестандартных ситуаций; - нормы и правила социальной и этической ответственности за принятые решения; - алгоритм действий в кризисных ситуациях в процессе управления. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания для действий в нестандартных ситуациях; - диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы; - использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами выявления и мониторинга социально-экономических проблем и процессов; - навыками экспертной оценки реальных управленческих ситуаций; - методами принятия решений в области разработки и реали-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				зации стратегии развития.
ОПК-9/начальный	<p><i>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i></p> <p><i>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и системно анализировать актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками актуальных проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; - направления решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и системно анализировать актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; - определять направления решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками актуальных проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муни- 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; - направления решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; - последовательность оценки взаимодействия внешней и внутренней среды отдельной организации или отрасли. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и системно анализировать актуальные проблемы воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; - определять направления решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; - оценивать взаимодействие внешней и внутренней среды отдельной организации или отрасли. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками актуальных проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного (му-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		региона и организации.	ципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; - методами и способами решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации.	ниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации; - методами и способами решения проблем воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; - методами оценки взаимодействия внешней и внутренней среды отдельной организации или отрасли.
ПК-2/ начальный	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность принципов корпоративной социальной ответственности; - направления использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать принципы корпоративной социальной ответственности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки персонала организации и результатов его труда. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность принципов корпоративной социальной ответственности; - направления использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; - совершенствование разработки и реализации стратегии управления персоналом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать принципы корпоративной социальной ответственности; - определять направления использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки персонала организации и результатов его труда; 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность принципов корпоративной социальной ответственности; - направления использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; - совершенствование разработки и реализации стратегии управления персоналом на основе повышения корпоративной социальной ответственности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать принципы корпоративной социальной ответственности; - определять направления использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии; - совершенствовать разработку и реализацию стратегии управления персоналом на основе повышения корпоративной социальной ответственности.

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			<ul style="list-style-type: none"> - навыками определения направления и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе трудовых показателей; - эффективными способами оценки направлений и решения задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. 	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки персонала организации и результатов его труда; - навыками определения направления и формулировки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе трудовых показателей; - эффективными способами оценки направлений и решения задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.
ПК-6/ начальный	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и критерии оценки персонала организации и результатов его труда. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать персонал организации и результаты его труда. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками определения трудовых показателей оценки персонала и результатов его труда в соответствии со стратегическими планами организации и использования их в своей профессиональной деятельности. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и критерии оценки персонала организации и результатов его труда; - направления и основные задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе трудовых показателей. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать персонал организации и результаты его труда; - определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации, применяя трудовые показатели. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками определения трудовых показателей оценки персонала и результатов его труда в соответствии со стратегическими планами организации и использования их в своей профессиональной деятельности; - методами и способами целеполагания и структу- 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и критерии оценки персонала организации и результатов его труда; - направления и основные задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации на основе трудовых показателей; - направления и задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать персонал организации и результаты его труда; - определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации, применяя трудовые показатели; - оценивать направления и решать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками определения трудовых показателей оценки персонала и результатов его труда в соответствии со стратегическими планами организации и использо-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			ризации целей, навыками формулировки задач для достижения целей социального развития трудовых коллективов адекватно стратегическим планам организации.	вания их в своей профессиональной деятельности; - методами и способами целеполагания и структуризации целей, навыками формулировки задач для достижения целей социального развития трудовых коллективов адекватно стратегическим планам организации; - навыками использования различных видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
ПК-7 / началь- ный	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3 Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с уче- 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - факторы и направления совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - учитывать факторы и определять направления совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - факторы и направления совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - проблемы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - учитывать факторы и определять направления совершенствования разработки и внедре-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>том факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.</p>	<p>учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - способами выявления факторов и определения направлений совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач. 	<p>ния политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;</p> <p>системно решать проблемы разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - способами выявления факторов и определения направлений совершенствования разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом изменений внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; - практическими навыками системного анализа проблем разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.
ПК-34 / началь- ный	<i>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - процессы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, последовательность внедрения пла- 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - процессы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, последовательность внедрения планов социального развития организации; - принципы разработки и эффективного использова- 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - процессы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, последовательность внедрения планов социального развития организации; - принципы разработки и эффективного использования современных социальных техно-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>2 <i>Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</i></p> <p>3 <i>Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>нов социального развития организации.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, разрабатывать и внедрять планы социального развития организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, методами разработки и внедрения планов социального развития организации. 	<p>ния современных социальных технологий в работе с персоналом, методы разработки и реализации планов социального развития организации.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, разрабатывать и внедрять планы социального развития организации; - применять принципы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, применять методы разработки и реализации планов социального развития организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, методами разработки и внедрения планов социального развития организации; - практическими навыками использования принципов разработки и применения современных социальных технологий в работе с персоналом, методами разработки и реализации планов социального развития организации. 	<p>логий в работе с персоналом, методы разработки и реализации планов социального развития организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - направления совершенствования разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, повышения эффективности планирования социального развития организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, разрабатывать и внедрять планы социального развития организации; - применять принципы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, применять методы разработки и реализации планов социального развития организации; - определять направления совершенствования разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, повышать эффективность планирования социального развития организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, методами разработки и внедрения планов социального развития организации; - практическими навыками использования принципов разработки и применения современных социальных технологий в

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				работе с персоналом, методами разработки и реализации планов социального развития организации; - навыками определения направлений совершенствования разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, повышения эффективности планирования социального развития организации.

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 образовательной программы

Таблица 7.3 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Методологические основы управления социальным развитием	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34	Практическое занятие СРС	Собеседование	1-10	Согласно табл.7.2
				Тест	1-25	
				Семестровая работа	1-22	
2	Система управления социальным развитием организации	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34	Практическое занятие СРС	Собеседование	11-20	Согласно табл.7.2
				Тест	26-50	
				Семестровая работа	1-22	
3	Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34	Практическое занятие СРС	Собеседование	21-30	Согласно табл.7.2
				Тест	51-75	
				Семестровая работа	1-22	

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
4	Технологии управления социальным развитием	ОК-2, ОПК-9, ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-34	Практическое занятие СРС	Собеседование	31-40	Согласно табл.7.2
				Тест	76-100	
				Семестровая работа	1-22	

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

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 Возникновение административной школы управления связано, главным образом:

- 1) с именем Анри Файоля (1841–1925 гг.);
- 2) с Элтоном Мэйо (1880–1949 гг.);
- 3) с работами Ф. Герцберга, Д. Макгрегора, А. Маслоу;
- 4) с идеями Т. Парсонс и Р. Мертон;
- 5) с развитием стратегического планирования и управления.

2 Теоретические основы социального управления заложены в трудах:

- 1) Анри Файоля;
- 2) Элтона Мэйо;
- 3) Ф. Герцберга, Д. Макгрегора, А. Маслоу;
- 4) Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Шюца, Г. Спенсера и др.;

5) А. Вебера.

3 Назовите автора теории иерархии потребностей, в которой выделены пять видов потребностей и установлена их иерархия, введено понятие самоактуализации как потребности самого высокого уровня:

- 1) А. Маслоу;
- 2) Элтон Мэйо;
- 3) Ф. Герцберг, Д. Макгрегор, А. Маслоу;
- 4) Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Шюц, Г. Спенсер и др.;
- 5) А. Вебер.

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-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

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

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – 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.

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 и компетенции проверяются с помощью 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.

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 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

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

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №1 (Методологические основы управления социальным развитием)	4	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	7	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №2 (Система управления социальным развитием организации)	4	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	7	В ходе собеседования 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)	4	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	7	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №4 (Технологии управления социальным развитием)	4	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	7	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
СРС	8	Тема раскрыта не полностью, не даны ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС	20	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны развернутые ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Экзамен	0		36	Даны правильные ответы на все вопросы теста и решена задача
Итого	24		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

8.1 Основная учебная литература

1 Основы социального государства [Текст] : учебное пособие: [для различных направлений подготовки бакалавриата и магистратуры] / Е. В. Долженкова [и др.] ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : Учитель, 2016. - 110 с.

2 Шарков, Ф. И. Основы социального государства [Электронный ресурс] : учебник / Ф. И. Шарков ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - М. : Дашков и К°, 2016. - 304 с. – Режим доступа : http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=452899&sr=1

8.2 Дополнительная учебная литература

3 Аверин, А. Н. Социальная политика федеральных органов государственной власти субъектов Российской Федерации [Текст] : учебное пособие / А. Н. Аверин ; Российская академия государственной службы при президенте РФ. - 2-е изд., стер. - М. : РАГС, 2008. - 126 с.

4 Барков, Сергей Александрович. Социология организаций [Текст]: учебник для бакалавров / С. А. Барков, В. И. Зубков ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Социол. фак. – Москва :

- Юрайт, 2015. - 395, [1] с. - На тит. л.: Книга доступна в электрон. библ. системе biblio-online.ru
- 5 Ворожейкин, И. Е. Управление социальным развитием организации [Текст] : учебник / И. Е. Ворожейкин. - М. : ИНФРА-М, 2001. - 173 с.
- 6 Григорьев, Святослав Иванович. Социальная работа с молодежью: основные направления и современные формы [Текст] : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по направлению и специальности «Социальная работа» / С. И. Григорьев, Л. Г. Гуслякова, С. Н. Павлов. – Москва : Кнорус, 2015. - 213 с. - (1 экз.)
- 7 Дмитриева, О. А. Социальная политика в России постперестроечного периода [Текст] : монография / О. А. Дмитриева ; Мин-во образования и науки РФ, Курск. гос. техн. ун-т. – Курск : КГТУ, 2006. - 260 с. . (12 экз.)
- 8 Лачинов, Ю. Н. Новейшая социально-политическая экономика [Текст] : инновационное учеб. пособие для преподавателей и студентов, ученых и аспирантов, деятелей образования и науки / Ю. Н. Лачинов. - М. : Спутник+, 2004. - 104 с. (4 экз.)
- 9 Левашов, Виктор Константинович. Социально-политическая устойчивость общества: теория, измерения, стратегии [Текст]: монография/Российская акад. наук, Ин-т социально-политических исследований ; Российская академия наук, Ин-т социально-политических исследований. - М. : Научный мир, 2010. - 372 с. (1 экз.)
- 10 Основы социальной работы [Текст] : учебник / отв. ред. П. Д. Павленюк. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2009. - 560 с.
- 11 Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы [Текст] : учеб. пособие / под ред.: Н. А. Волгина, В. К. Егорова. - М. : Дашков и К, 2004. - 1048 с. (2 экз.)
- 12 Социальная политика организаций. Обслуживающие производства и хозяйства [Текст]: образцы документов. - М. : Б-чка РГ, 2003. - 144 с. (2 экз.)
- 13 Чуйков, Олег Евгеньевич. Основы социального государства [Текст]: учеб. пособие: [для студентов 1 курсов по направлениям подготовки 08.03.01 «Экономика», 38.03.03 «Управление персоналом»] / О. Е. Чуйков; ЮЗГУ. – Курск : ЮЗГУ, 2014. - 138 с. - Имеется электрон. аналог (35 экз)
- 14 Чуйков, Олег Евгеньевич. Основы социального государства [Электронный ресурс]: учеб. пособие : [для студентов 1 курсов по направлениям подготовки 08.03.01 «Экономика», 38.03.03 «Управление персоналом»] / О. Е. Чуйков ; ЮЗГУ. - Курск : ЮЗГУ, 2014. - 138 с. - Имеется печ. аналог
- 15 Шаныгин, Сергей Иванович. Управление организацией проектного типа: стратегия и тактика [Текст] /С. И. Шаныгин. - Изд. 2-е, перераб. - Санкт-Петербург : Наука : Санкт-Петербургская издательско-книготорговая фирма, 2015. - 196, [1] с.

8.3 Перечень методических указаний



- 1 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: И.А. Козьева, Курск, 2018. 37 с.
- 2 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: методические указания по выполнению самостоятельной работы / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: И.А. Козьева, Курск, 2017. 27 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета
 Вопросы статистики
 Вопросы экономики
 Качество и жизнь
 Маркетинг в России и за рубежом
 Менеджмент в России и за рубежом

Проблемы управления
 Региональные исследования
 Российская экономика: прогнозы и тенденции
 Российский экономический журнал
 Социологические исследования
 Справочник кадровика
 Эксперт

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

- 1 [http:// www. garant.ru](http://www.garant.ru) - Справочная правовая система «Гарант»
- 2 [http:// www. kodeks.ru](http://www.kodeks.ru) - Справочная правовая система «Кодекс»
- 3 <http://diss.rsl.ru> - Электронная библиотека диссертаций
- 4 <http://economy.gov.ru> - Официальный сайт Министерства экономического развития РФ
- 5 <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека (НЭБ)
- 6 <http://gov.ru/main/page3.html> - Официальный сайт Администрации Президента Российской Федерации
- 7 <http://rosmintrud.ru> - Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты
- 8 <http://www.biblioclub.ru> - Университетская библиотека online
- 9 <http://www.book.ru> - Электронно-библиотечная система Book.ru
- 10 <http://www.con-sultant.ru> - Справочная правовая система «КонсультантПлюс»
- 11 <http://www.rospotrebnadzor.ru> – Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека
- 12 <https://jsps.hse.ru> – Официальный сайт Журнала исследований социальной политики Высшей школы экономики

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов 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 должны готовить творческое индивидуальное задание по темам дисциплины, выступить на итоговом занятии с докладами. Основу докладов составляет содержание подготовленных студентами отчетов о самостоятельной работе. Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчета по самостоятельной работе.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины: 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, промежуточный кон-

троль путем отработки 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 усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью усвоения и закрепления компетенций. Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины - 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.ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО
Kaspersky Endpoint Security Russian Edition [Лицензия 156A-160809-093725-387-506](#)
Windows 7 [Договор IT000012385](#)

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

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
<p>Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p>	<p>Li-breOffice ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156А-160809-093725-387-506 Windows 7 Договор IT000012385</p>
<p>Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p>	<p>Li-breOffice ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156А-160809-093725-387-506 Windows 7 Договор IT000012385</p>
<p>Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета</p>	<p>Электронный зал (1 этаж): Рабочая станция ВаРИАНТ "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM, монитор 17 LCD) – 10 шт. ПЭВМ 300W inwin/ INTEL CEL2800/Sis661/ FDD3.5/512/DVDRW/HDD80/ -1 шт. ПК Pentium4 2000Hz/512MbDDR/120G 7200/ CDRW/64MbSVGAGF4MX440/k/m /15' – 1 шт.</p>	

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			
1		стр. 5			1	01.09.2017	Приказ № 263 от 29.03.2017 г. и изменения к нему Приказ № 576 от 31.08.2017 г.
2		стр. 10			1	01.09.2017	Приказ №301 Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г.
3		стр. 24			1	17.01.2018	Протокол № 17 заседания кафедры ЭУиП от 17.01.2018