

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 03.02.2021 15:38:47
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce5

МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и политики

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 О.И. Локтионова
« 15 » 02 (ЮЗГУ) 2018 г.

« 15 » 02 (ЮЗГУ)

2018 г.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Методические указания к практическим занятиям
для студентов направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Курск 2018

УДК 338.2+ 331.1

Составители: И.А. Козьева

Рецензент

Кандидат экономических наук, доцент Алдохина Т.П.

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

Методические указания содержат рекомендации по подготовке и проведению практических занятий, вопросы для собеседования, тесты, задания для разбора конкретных ситуаций, материал для проведения деловой игры, рекомендуемые источники информации. Предназначены для студентов, обучающихся по направлению 38.04.03 Управление персоналом очной и заочной форм обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать 15.02.18. Формат 60×84 1/16.
Усл.печ.л. 2,15. Уч.-изд.л. 1,94. Тираж 100 экз. Заказ. 1967 Бесплатно.
Юго-Западный государственный университет.
305040 г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

Содержание

Введение	4
1 Общие указания к изучению дисциплины и проведению практических занятий	5
2 Вопросы для собеседования	9
3 Тестовые задания	15
4 Словарь основных терминов	24
5 Рекомендуемые источники информации	35

Введение

Актуальность управления социальным развитием современных организаций обусловлена, с одной стороны, становлением в нашей стране социально ориентированной рыночной экономики, а с другой, – перераспределением ролей и функций в решении социальных проблем и обеспечении качества жизни граждан между государством и хозяйствующими субъектами – организациями.

Управление социальным развитием можно рассматривать как отрасль научного знания, вид профессиональной деятельности и учебную дисциплину.

Как отрасль научного знания управление социальным развитием организации – предмет изучения многих наук: социальных, экономических, юридических, но при этом не является прикладной частью ни одной из них. Опираясь на фундаментальные положения социального управления, управление социальным развитием имеет свой предмет и свою проблематику исследования. Ее самостоятельным предметом является управленческая деятельность в единстве с социальными отношениями, которые складываются в процессе создания и функционирования социальных систем.

Для эффективного управления социальным развитием необходимо использование закономерностей управленческого воздействия, построение моделей управляемых объектов и субъектов, обеспечение системного подхода, то есть актуальным становится профессионализация этого вида управленческой деятельности.

Профессиональный подход к управлению социальным развитием организации диктуется изменениями, происходящими в настоящее время в социальной сфере и сфере управления организациями в целом. Особенность постиндустриальной эпохи в том, что в этот период трудовая деятельность человека приобретает жизненный смысл и становится способом самоактуализации личности. В этой связи социальное развитие организации становится условием самореализации человека в профессиональной деятельности и одновременно средством повышения эффективности деятельности организации. Однако реализация данных факторов возможна только при организации профессионального управления социальным развитием организации, которое предполагает применение научно обоснованных принципов и методов социального менеджмента, наличие организационных структур управления и подготовленных кадров.

Дисциплина «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» введена в учебный план магистерской программы «Управление персоналом коммерческой организации» в соответствии с государственным образовательным стандартом и рабочим учебным планом программы. Целью ее изучения является подготовка магистров к особому виду профессиональной деятельности в управлении персоналом – управлению развитием социальной среды организации и формированием системы социальных отношений.

Целью курса является углубленное изучение студентами принципов и методов управления развитием социальной среды организации как составной части системы управления персоналом и формирование личностной готовности к применению полученных знаний в профессиональной деятельности.

Дисциплина дает системное представление о направлениях, формах и методах управления социальным развитием организаций. Особое внимание уделено проблемам системного подхода к управлению социальным развитием, социальной ответственности современных организаций, определению уровня социального развития организации, оценке эффективности управления, реализации социальных программ и технологий.

В процессе изучения дисциплины Социальная политика государства и управление социальным развитием организации студентами магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом согласно учебному плану и рабочей программе дисциплины проводятся практические занятия по основным темам. Методические указания к практическим занятиям по макроэкономическому планированию и прогнозированию адресованы студентам магистратуры очной и заочной форм обучения и предназначены для подготовки и проведения данного вида учебной работы.

1 Общие указания к изучению дисциплины и проведению практических занятий

Целью преподавания дисциплины является 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 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.

В результате освоения дисциплины 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 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;

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 про-

блем 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 управленче-

ских 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 при-

менения 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).

Содержание практических занятий формирует объективный подход к управлению при подготовке бакалавра (таблицы 1.1 – 1.4).

Таблица 1.1 – Практические аудиторные занятия для очной формы обучения

№	Наименование практического занятия	Объем в часах
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

Таблица 1.2 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных практических занятий для очной формы обучения

№	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

Таблица 1.3 – Практические аудиторные занятия для заочной формы обучения

№	Наименование практического занятия	Объем в часах
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

Таблица 1.4 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных практических занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	Практическое занятие раздела «Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации»	Мозговой штурм	2
2	Практическое занятие раздела «Технологии управления социальным развитием»	Разбор конкретных ситуаций	2
4			4

Практические занятия по социальной политике государства и социальному развитию организации проводятся в соответствии с учебным планом направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной и заочной формы обучения. Студенты в процессе подготовки к практическим занятиям должны изучить вопросы для собеседования по лекционным материалам и рекомендуемым источникам информации. Аудиторные практические занятия проводятся в пределах часов, отводимых на изучение дисциплины (согласно учебному плану заочной формы обучения - 8 часов, очной формы обучения - 18 часов). В образовательном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов.

Результаты практических занятий доказывают готовность студентов квалифицированно решать теоретические и практические задачи, анализировать количественную и качественную информацию, разрабатывать прогнозы и планы социального развития, делать аргументированные выводы и обоснованные предложения.

2 Вопросы для собеседования

- 1 Методологические основы управления социальным развитием
- 2 Сущность и соотношение понятий «социальное управление», «социальный менеджмент», «управление социальным развитием», «управление персоналом»
- 3 Формирование основ научного управления
- 4 Теоретические основы социального управления
- 5 Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений
- 6 Зарубежные модели управления социально-трудовыми отношениями и их применение в России
- 7 Современные российские тенденции социального развития
- 8 Гуманизация труда – приоритетное направление социального развития
- 9 Социальная среда как объект управления
- 10 Понятие и структура социальной среды
- 11 Факторы социальной среды организации
- 12 Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом
- 13 Система управления социальным развитием организации
- 14 Системный подход к управлению социальным развитием
- 15 Цели и функции управления социальным развитием
- 16 Принципы и методы управления социальным развитием организации
- 17 Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации
- 18 Социальная политика – основа управления социальным развитием организации
- 19 Определение и уровни социальной политики
- 20 Роль и содержание социальной политики организации
- 21 Формы реализации социальной политики
- 22 Взаимосвязь кадровой и социальной политики
- 23 Нормативно-правовое обеспечение управления социальным развитием организации
- 24 Понятие и система локальных нормативных актов организации
- 25 Коллективный договор и социальный кодекс – инструменты управления социальным развитием организации
- 26 Организационные структуры в системе управления социальным развитием организации

- 27 Социальная служба организации, ее задачи и функции
- 28 Социальный менеджер: требования к уровню компетентности и профессионально-важные качества
- 29 Социальная ответственность современных организаций
- 30 Понятие и направления социальной ответственности организации
- 31 Управление корпоративной социальной ответственностью
- 32 Социальный отчет компании
- 33 Социальное партнерство как способ реализации социальной ответственности
- 34 Влияние социальной ответственности на имидж и репутацию организации
- 35 Технологии управления социальным развитием
- 36 Изучение социальных параметров организации
- 37 Социальное и социологическое исследование
- 38 Метод социальной паспортизации
- 39 Социальные технологии как механизм управленческой деятельности
- 40 Сущность социальных технологий
- 41 Технология разработки социальных программ
- 42 Создание системы управления социальным развитием

3 Тестовые задания

1 Что такое социальный менеджмент?

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

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

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

1.4 система научных знаний, составляющих теоретическую базу управленческой практики.

2 Что является объектом социального управления?

2.1 ход общественных преобразований в стране;

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

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

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

2.5 верных ответов нет.

3 Кто ввел в обиход понятие «научное управление»?

3.1 Элтон Мэйо;

3.2 Генри Форд;

3.3 Линдалла Урвик;

3.4 Фредерик Тейлор.

3.5 А. Маслоу.

4 Что является основой научного управления?

4.1 система научных знаний, составляющих теоретическую базу управленческой практики;

4.2 научное исследование каждого отдельного вида трудовой деятельности;

4.3 социальные отношения;

- 4.4 управленческие решения;
- 4.5 все ответы верны.

5 С чьим именем связано возникновение административной школы управления?

- 5.1 Генри Лоуренса Ганнта;
- 5.2 Гаррингтона Эмерсона;
- 5.3 Анри Файоля;
- 5.4 Фрэнка и Лилиан Гилбертов;
- 5.5 Карл Маркс.

6 Теоретические основы социального управления заложены в трудах?

- 6.1 Т. Парсонса, Р. Мертона, А. Шюца, Г. Спенсера, К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма, В. Парето;
- 6.2 Т. Парсонса, Р. Мертона, А. Шюца, Г. Спенсера, К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма, В. Парето, Г. Зиммеля, Ф.Тейлор;
- 6.3 Т. Парсонса, Р. Мертона, А. Шюца, Г. Спенсера, К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма, В. Парето, Г. Зиммеля;
- 6.4 Генри Лоуренса Ганнта, В.Парето, Гаррингтона Эмерсона;
- 6.5 Карл Маркс, А.Шюца, Ф.Тейлор.

7 Основной вид работы социальных служб нашей страны в 60-70 гг.?

- 7.1 эмпирические исследования;
- 7.2 теоретические исследования;
- 7.3 социологические исследования;
- 7.4 теоретические исследования, социологические исследования;
- 7.5 эмпирические исследования, теоретические исследования.

8 В чем заключается суть традиционной (американской) модели менеджмента?

8.1 рациональная организация производства продукции, снижение издержек за счет выявления внутрипроизводственных резервов, рост производительности труда и эффективность использования всех ресурсов;

8.2 идеальная организация не должна иметь ни официальной организационной структуры, ни какой-либо формальной структуры вообще;

8.3 повышение эффективности работы предприятия за счет повышения производительности труда работников;

8.4 система научных знаний, составляющих теоретическую базу управленческой практики;

8.5 социальная жизнь конкретного общества.

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

9.1 1997 г.

9.2 1998 г.

9.3 1999 г.

9.4 2000 г.

9.5 2001 г.

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

10.1 усилия прилагаются к решению самых неотложных проблем;

10.2 централизованное решение социальных вопросов;

10.3 освоение новых механизмов решения социальных проблем;

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

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

11 Что является объектом гуманизации?

11.1 социальная жизнь конкретного общества;

11.2 жизнь человека в структуре общественных отношений;

11.3 жизнь человека в структуре трудовых отношений;

11.4 все ответы верны;

11.5 нет верного ответа.

12 Принципы концепции гуманизации труда?

12.1 принцип безопасности;

12.2 принцип справедливости;

12.3 принцип демократии;

12.4 принцип развития личности;

12.5 все ответы верны.

13 Какие группы включает в себя трудовая мотивация?

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

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

13.3 удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении и самореализации;

13.4 все ответы верны;

13.5 нет верного ответа.

14 Что такое социальная среда организации?

14.1 это часть окружающего мира, состоящая из людей, а также общественных и государственных структур, организаций;

14.2 сфера жизнедеятельности людей в организации;

14.3 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;

14.4 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;

14.5 нет правильных ответов.

15 Что представляет собой социально-психологический климат?

15.1 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;

15.2 устойчивый психический настрой коллектива, складывающийся из отношений людей к труду и их отношения друг к другу;

15.3 централизованное решение социальных вопросов;

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

16 Какие факторы можно отнести к социокультурным?

16.1 политические и демографические;

16.2 географические и климатические условия;

16.3 религиозные верования;

16.4 культуру и менталитет народа;

16.5 религиозные верования, культуру и менталитет народа.

17 По способу воздействия на социальную среду различают факторы:

17.1 сетевые, социальные, психологические;

17.2 макроэкономические, наноэкономические, микроэкономические, мезоэкономические;

17.3 социальные;

17.4 психологические;

17.5 макроэкономические.

17 На какие компоненты качества жизни, в широком смысле, указывает Далль Олио?

17.1 мир, свобода, человеческое достоинство;

17.2 взаимоотношения людей, адаптивность, мотивация;

17.3 оба ответа верны;

17.4 оба ответа неверны.

18 Что такое уровень жизни?

18.1 форма выражения социальной политики государства, направленная на материальное обеспечение определённой категории граждан;

18.2 степень удовлетворения материальных и культурных потребностей людей в смысле обеспеченности потребительскими благами;

18.3 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;

18.4 социальная жизнь конкретного общества;

18.5 верных ответов нет.

19 Кто наиболее точно дал определение «удовлетворенность трудом»?

19.1 М. Вебер;

19.2 А.Л. Свенцицкий;

19.3 А. Маслоу;

19.4 К. Маркс;

19.5 Г. Спенсер.

20 Какие компоненты включает в себя система управления социальным развитием организации?

20.1 информационное обеспечение;

- 20.2 организационное обеспечение;
- 20.3 материальное обеспечение;
- 20.4 нормативно-правовое обеспечение;
- 20.5 все ответы верны.

21 На какие основные подсистемы делится сложная система управления социальным государством?

- 21.1 управляющая, управляемая;
- 21.2 открытая, закрытая;
- 21.3 управляющая, открытая;
- 21.4 управляемая, закрытая;
- 21.5 верных ответов нет.

22 Что такое субъект управления?

- 22.1 отдельные люди или группы, а также социальные процессы и отношения;
- 22.2 структурно обозначенные объединения людей и руководители на персональном уровне;
- 22.3 адаптивность к условиям и факторам;
- 22.4 совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей.

23 Что такое объект управления?

- 23.1 отдельные люди или группы, а также социальные процессы и отношения;
- 23.2 структурно обозначенные объединения людей и руководители на персональном уровне;
- 23.3 адаптивность к условиям и факторам;
- 23.4 совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей;
- 23.5 социальная жизнь конкретного общества.

24 По мнению Р. Марр и Г. Шмидт какие факторы определяют социальную эффективность?

- 24.1 внутриорганизационные;
- 24.2 промежуточные переменные;
- 24.3 результирующие переменные;
- 24.4 все ответы верны;
- 24.5 нет верного ответа.

25 С помощью каких критериев можно определить влияние эффективности управления социальным развитием организации на эффективность управления персоналом и организацией в целом?

25.1 улучшение кадровой ситуации;

25.2 улучшение социального положения персонала;

25.3 заработная плата работников;

25.4 улучшение кадровой ситуации, улучшение социального положения персонала;

25.5 все ответы верны.

26 Какие из перечисленных факторов проявляют свое действие в системе управления:

26.1 люди;

26.2 финансы;

26.3 техника;

26.4 все ответы верны;

26.5 нет верного ответа.

27 Что такое методы управления:

27.1 это совокупность способов и приемов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей;

27.2 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;

27.3 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;

27.4 верных ответов нет.

28 Какие метод(ы) различают по типу влияния на исполнителей:

28.1 экономические, административные;

28.2 экономические, социально-психологические;

28.3 экономические, административные, социально-психологические;

28.4 экономические, социально-психологические;

28.5 административные.

29 По масштабам применения методы управления разделяют на:

29.1 общие, специальные;

29.2 прямые, косвенные;

- 29.3 экономические, административные.
- 29.4 специальные, прямые;
- 29.5 экономические, прямые.

30 Какой метод является наиболее демократическим, для выработки коллективного решения:

- 30.1 метод «деловых игр»;
- 30.2 дискуссия;
- 30.3 экспертный опрос;
- 30.4 метод мозгового штурма;
- 30.5 метод иерархий.

31 К основным целям социальной работы относятся следующие:

31.1 увеличение степени самостоятельности и активности людей, их способности контролировать свою жизнь и эффективно решать возникающие проблемы;

31.2 создание условий, в которых люди могут в максимальной мере проявить свои возможности и получить положенные им социальные льготы и гарантии;

31.3 адаптация людей с ограниченными возможностями в обществе;

31.4 создание условий, при которых человек, несмотря на его сложные социальные проблемы, может жить, сохраняя чувство собственного достоинства и уважения со стороны окружающих;

31.5 все ответы верны.

32 Кто или что выступает объектом воздействия работы специалиста по социальному менеджменту:

- 32.1 индивид;
- 32.2 группа;
- 32.3 организация;
- 32.4 социальные процессы;
- 32.5 все ответы верны.

33 В чем заключается роль посредника в деятельности социального работника:

33.1 связующее звено (между человеком и организацией, человеком и государственными органами управления в сфере социальной защиты, между семьей и социальным окружением, между представите-

лями других гуманитарных профессий – врачами, педагогами, юристами и др.);

33.2 защитник интересов, законных прав человека, его семьи;

33.3 поддерживает, развивает и возглавляет социальные инициативы граждан, направляет на изменение окружающей социальной среды;

33.4 нет верных ответов.

35 Что такое социальная ответственность бизнеса:

35.1 это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью;

35.2 вид социально ориентированной деятельности с четко определенными задачами, имеющей конкретное содержание;

35.3 создание условий, в которых люди могут в максимальной мере проявить свои возможности и получить положенные им социальные льготы и гарантии;

35.4 верных ответов нет.

36 Что относится к направлению социальных программ организации, которые осуществляются по ее инициативе с целью сокращения вредного воздействия на окружающую среду:

36.1 развитие местного сообщества;

36.2 природоохранная деятельность и ресурсосбережение;

36.3 добросовестная деловая практика;

36.4 все ответы верны.

37 Что понимается под управлением социальной ответственностью:

37.1 непрерывно протекающий процесс регулирования деятельности по реализации социальных обязательств;

37.2 добровольно осуществляемая организацией деятельность в социальной, экономической и экологической сферах;

37.3 создание условий, в которых люди могут в максимальной мере проявить свои возможности и получить положенные им социальные льготы и гарантии;

37.4 верных ответов нет.

38 Какие условия по мнению М. Маркова необходимы для технологизации любого процесса:

38.1 процесс должен иметь такую степень сложности, которая позволяла бы и требовала его разделения на относительно обособленные части;

38.2 изыскание средств, которые позволили бы так систематизировать действия субъекта, чтобы максимальный эффект достигался при минимуме усилий;

38.3 все ответы верны;

38.4 все ответы неверны.

39 Запасы творческой энергии личности (социальные, познавательные, деятельностные), организации и общества в целом- это:

39.1 социальные ресурсы;

39.2 потенциал коллектива;

39.3 социальные ресурсы, потенциал коллектива;

39.4 верных ответов нет.

40 Разновидность программы, где отражены не только актуальные ориентиры, общие задачи, но и уточнены сроки достижения подцелей, скоординированы усилия исполнителей на основе глубокого изучения исходного развития объекта- это:

40.1 социальная программа;

40.2 социальный проект;

40.3 социальные ресурсы;

40.4 социальный документ.

4 Словарь основных терминов

Альтруизм – самоотверженное, добровольное, бескорыстное служение людям, оказание им помощи в тяжелых жизненных ситуациях.

Государственная социальная политика – действия государства в социальной сфере, преследующие определенные цели, подкреплённые необходимыми организационными и пропагандистскими усилиями, финансовыми ресурсами и рассчитанные на определённые социальные результаты.

Группы социальные – элементы социальной структуры, типичные формы существования в обществе более или менее распространённого множества субъектов, имеющих устойчиво сходное социальное положение.

Гуманизация труда предполагает приспособление (адаптацию) той или иной стороны трудовой жизни к человеку: усиление социальной ориентации производства, создание максимально благоприятных для работника условий труда, предоставление возможности для самоутверждения и самовыражения, реализации трудового потенциала.

Гуманизм – идеология и практика, основанные на принципах равенства, справедливости, рассматривающие человека, как высшую ценность.

Защита социальная – целенаправленные действия государства и общества, обеспечивающие индивиду, социальной группе, в целом населению комплексное, разностороннее решение различных проблем, обусловленных социальными рисками, которые могут привести или уже привели к полной или частичной потере указанными субъектами возможностей реализации прав, свобод и законных интересов, экономической самостоятельности и социального благополучия, а также их оптимального развития, восстановления или приобретения.

Зрелость социальная – объективно необходимый этап развития личности, характеризуемый самостоятельным социальным положением человека. Находит свое конкретное выражение в реализации человеком гражданских прав и обязанностей, усвоении нравственных и духовных норм общества.

Институты социальные – элементы социальной структуры общества, представляющие собой относительно устойчивые типы и формы социальной практики, посредством которых организуется общественная жизнь, обеспечивается устойчивость связей и отношений в рамках социальной организации общества.

Интеграция социальная – процесс и характеристика меры достижения оптимального уровня жизнедеятельности и реализации потенциальных способностей и возможностей личности в результате межличностного взаимодействия индивида в конкретном социокультурном пространстве и социальном времени.

Интерес – объективно обусловленная необходимость выполнения людьми (группами людей, организациями и т.д.) определенных функций для удовлетворения потребностей. Интерес находится в причинно-следственной связи с другими родственными категориями – потребность, стимул (мотив). Различают: личный, коллективный, общественный материальный, моральный интересы.

Кадровая политика – совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач кадровой работы.

Качество жизни – совокупность материальных, социальных, демографических и т.п. условий жизни и уровень их развития. Субъективное восприятие и оценка человеком своей жизни.

Качество трудовой жизни – совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда с позиции удовлетворения посредством труда разнообразных потребностей работников (в профессиональном росте, самореализации, оплате, охране и безопасности труда с целью наилучшей реализации их способностей).

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем.

Корпоративная культура – совокупность базовых ценностей, убеждений, негласных соглашений и норм, разделяемых всеми членами организации.

Морально-психологический климат коллектива – относительно устойчивое образование, выявляющее меру взаимной удовлетворенности (неудовлетворенности) внутриколлективными отношениями и сотрудничеством, их воздействие на решение стоящих перед коллективом задач.

Мотив – побуждение к действию, в основе которого лежит интерес (вознаграждение, премия и т.п.); административное решение (приказ, распоряжение и т.д.); или иная личностная причина (чувство долга, страха, ответственность, благородство и прочее).

Общность социальная – разновидность элементов социальной структуры, сходство некоторых существенных характеристик социаль-

ного положения. Этим общность социальная качественно отличается от социальной группы, для которой свойственно сходство всех существенных характеристик социального положения.

Организация – объединение людей, совместно реализующих общую цель и действующих на основе определенных принципов и правил; это элемент общественной системы, объект и субъект общества.

Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Патернализм – (от лат. pater – отец) идеология, политика и практика деятельности по решению социальных проблем; букв. «отцовская забота».

Планирование стратегическое – процесс выбора целей и решений, необходимых для их достижения в отдаленном пространственно-временном измерении.

Политика социальная (государственная) – концепция и программа действий государства и представляющих его должностных (президента, председателя правительства, руководители регионов и другие) и юридических лиц (законодательных и исполнительных органов власти всех уровней, конкретных социальных систем и служб), партий, движений, отдельных политических лидеров; собственно реализуемая комплексная социальная технология в данном социальном времени и конкретном территориально-правовом пространстве (административно-территориальном образовании: стране, области, крае, городе и т.д.).

Поляризация социальная – усиление различия в положении социальных и других групп и слоев (социальной дифференциации), достигающего до их противостояния друг другу (полярности). Негативным образом сказывается на возможностях социальной защиты.

Потребность – объективное стремление к потреблению каких-либо материальных или духовных благ для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом. Формой реализации потребности является интерес. Различают: первичные (физиологические); вторичные потребности (вырабатываются в ходе сознания и приобретения опыта).

Прогнозирование социальное – научное обоснование суждения о состояниях тех или иных социальных явлений и социальных процессов в будущем, а также об альтернативных путях и сроках осуществления этих состояний.

Проектирование социальное – процесс создания прообраза (прототипа) предполагаемого социального объекта, социального явления или социального процесса посредством научно обоснованного определения вариантов их планового развития и с целенаправленным изменением конкретных социальных институтов.

Развитие – это закономерное и целенаправленное изменение во времени, направленное на совершенствование процессов и выраженное в количественных, качественных и структурных преобразованиях.

Социальная динамика – процесс непрерывного воспроизводства и развития социальных систем.

Социальная информация – часть информации, участвующая в процессах информационного взаимодействия в социальных (общественных) системах, (в отличие от информационных процессов, протекающих в физических и технических системах).

Социальная инфраструктура – 1) совокупность материально-вещественных элементов, создающих и обеспечивающих общие условия для пространственной и временной организации жизнедеятельности населения в контексте его социально-экономических, демографических и культурных особенностей; 2) совокупность структурных и функциональных элементов хозяйственной системы – объектов, включенных в производственные отношения, – направленных на создание общих условий для социального развития.

Социальная ответственность – добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью и выходящий за рамки определенного законодательством минимума.

Социальная ответственность организации – уровень добровольного отклика на социальные проблемы общества, лежащие вне определяемых законом или регулируемыми органами требований.

Социальная поддержка – форма социальной защиты, направленная на удовлетворение насущных потребностей человека, имеющая адресный характер.

Социальная политика – 1) система экономических, правовых, социальных и прочих мер направленных на обеспечение достойного уровня и качества жизни; 2) взаимоотношения социальных групп по поводу сохранения и изменения социального положения населения в целом и составляющих его классов, слоев, социальных, социально-демографических, социально-профессиональных групп, социальных общностей (семьи, народы, население города, поселка, региона и т.п.).

Социальная помощь – форма социальной защиты, направленная на удовлетворение перспективных потребностей как в материальном так и не материальном виде и ориентированная не только на социальный, но и экономический эффект.

Социальная проблема – объективно возникающее в процессе функционирования и развития общества противоречие; комплекс вопросов, требующих решения средствами социального управления.

Социальная программа – 1) деятельность с четко определенными задачами, имеющей конкретное содержание, изложение взаимосвязанных направлений, календарный план. Социальные программы представляют собой комплексные действия, разрабатываемые для получения определенного результата в определенный период времени и в соответствии с установленным бюджетом; 2) комплексные действия, разрабатываемые в рамках социально ориентированной деятельности организации для получения определенного результата в определенный период времени и в соответствии с установленным бюджетом.

Социальная работа – особая профессиональная область деятельности, связанная с применением социально-психологических и педагогических методов и приёмов для решения индивидуальных и социальных проблем человека.

Социальная рыночная экономика – экономика, одним из важнейших критериев которой является (при прочих равных условиях) приоритет социальной справедливости над экономической эффективностью; обеспечивается в процессе государственного регулирования экономики и реализации государственной социальной политики.

Социальная система – упорядоченные в определенном отношении компоненты – взаимодействующие индивидуумы, группы, процессы, образующие интегративное качество.

Социальная среда – совокупность материальных, экономических, социальных, политических и духовных условий существования, формирования и деятельности индивидов и социальных групп.

Социальная среда организации – совокупность факторов, определяющих качество трудовой жизни работников: социальная инфраструктура организации, условия работы и охрана труда, социальная защищенность работников, социально-психологический климат коллектива, материальное вознаграждение труда, вне рабочее время и использование досуга.

Социальная статистика – совокупность социально значимых количественных данных о социальных явлениях, процессах и отношениях между ними.

Социальная сфера – специфическое пространство общественной жизнедеятельности, обеспечивающее непрерывное воспроизводство, развитие, самореализацию всех социальных субъектов, их взаимодействие и общение. В структуру социальной сферы входят социальные субъекты (индивиды, семьи, трудовые коллективы, слои населения), социальные организации (учреждения, предприятия соц. инфраструктуры), социальные институты (законодательные, правовые механизмы регулирования отношений).

Социальная технология – определенный способ осуществления деятельности по достижению общественно значимых целей. Сущность способа состоит в рациональном расчленении деятельности на процедуры и операции с их последующей координацией.

Социальное государство – понятие, призванное подчеркнуть, что социальные проблемы входят в состав приоритетных для данного государства; общее обозначение заботы государства о решении социальных проблем граждан.

Социальное партнерство – система отношений, возникающая между наемными работниками и работодателями по согласованию их интересов в социально-трудовой сфере и урегулированию социально-трудовых конфликтов.

Социальное положение – устойчиво производимый в данном обществе тип жизнедеятельности людей, который формируется совокупностью реально доступных им условий и способов жизнедеятельности и определяет фактические возможности, направленность развития личности.

Социальное развитие – необходимое, направленное закономерное развитие социально-трудовой сферы или ее отдельных составляющих – социально-трудовых отношений, социальных институтов, социальных общностей и т.д, в результате чего происходят количественные и качественные изменения социально-трудовой сферы.

Социальное управление – 1) одна из отраслей научного знания, направленная на изучение потребностей развития общества и его подсистем, формировании критериев и показателей социального развития, выделение возникающих проблем, разработку методов их решения; 2) один из основных видов управления, функция которого заключается в воздействии на общество и его структурные элементы в целях упорядо-

чения и совершенствования процессов его жизнедеятельности и развития.

Социально-трудовая сфера – составная часть социальной рыночной экономики, ее основные элементы и компоненты – социальная сфера, социально-трудовые отношения в области формирования и развития рынка труда, занятости, заработной платы, системы социального партнерства, социальной защиты, социального страхования, подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала и т.д.

Социальный менеджмент – представляет собой процесс применения теории социального управления в организациях различных сфер деятельности и форм собственности для достижения согласованных целей организации, общества и человека.

Социальный паспорт организации – система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы социального развития, социальный потенциал предприятия.

Социальный престиж – сравнительная оценка социальным окружением степени авторитетности, значимости того или иного субъекта.

Социальный проект – разновидность социальной программы, где отражены актуальные ориентиры, общие задачи, уточнены сроки достижения подцелей, скоординированы усилия исполнителей на основе глубокого изучения исходного развития объекта и исполнения социальных нормативов. Проект включает меры не только социально-диагностического, но и организационно-управленческого обеспечения.

Социальный статус – 1) соотносительная позиция индивида или группы, определяемая социальными; 2) интегративный показатель положения социальных и других групп и их представителей в обществе, в системе социальных связей и отношений в силу определенной позиции, роли, имущественного достатка

Социум – большая и устойчивая территориальная общность, характеризующаяся единством условий жизнедеятельности, интересов, целей, культурных и социально-психологических традиций населения.

Статус работника в организации – 1) позиция, занимаемая работником в структуре социальных отношений в организации; 2) способ идентификации работника с социальной структурой организации.

Стимул – побуждение к действию, причиной которого является интерес как форма реализации потребностей.

Управление персоналом – комплексная социальная технология деятельности, выполняемая на предприятиях; способствует наиболее эффективному использованию работников для достижения производственных и личных целей.

Управление программно-целевое – решение социальных проблем путем разработки и реализации социальных программ.

Управление социальным развитием организации – специфическое направление социального менеджмента, вид планомерного и комплексного воздействия на социальную среду организации с целью создания для работников организации надлежащих условий труда и быта, постоянное улучшение этих условий.

Управление социальными процессами – в широком смысле это управление всей совокупностью условий жизнедеятельности, формированием социальной структуры, социальной инфраструктуры, приводящее к переходу социального объекта из одного качественного состояния в другое; в узком смысле – управление сторонами общественной жизни, касающимися взаимоотношения людей и социальных групп.

Уровень жизни – 1) система количественных и качественных показателей различных сфер человеческой жизни: реальный доход населения, уровень потребления продовольственных и непродовольственных товаров, услуг, размер оплаты труда, продолжительность рабочего и свободного времени, жилищные условия, качество обслуживания населения, развитие образования, здравоохранения, культуры и т.д.; 2) уровень удовлетворения потребностей населения, обеспеченный массой товаров и услуг, используемых в единицу времени.

Экспертиза социальная – деятельность с целью формирования мотивированного заключения по социальным проблемам, явлениям, процессам, социально ориентированным планируемым или осуществляемым решениям.

6.3 Методические указания к подготовке и проведению деловой игры «Мозговой штурм»

Изучите основные этапы проведения экспертной оценки по методу мозгового штурма.

1 Формируется группа экспертов. Обычно её численность составляет 10-15 человек. Состав группы предполагает их целенаправленный подбор: а) из лиц примерно одного ранга, если участники знают друг друга; б) из лиц разного ранга, если участники незнакомы друг с другом (в этом случае каждому участнику присваивают номер и в последующем обращаются по номеру); в) в группу могут включаться специалисты из других областей знаний, обладающие высоким уровнем эрудиции и понимающие смысл проблемной ситуации.

2 Составляется проблемная записка. Для подготовки записки предварительно формируется группа анализа проблемной ситуации. Записка может содержать следующие сведения: состав причин возникновения проблемной ситуации; анализ причин и возможные последствия из проблемной ситуации; анализ мирового опыта разрешения подобных проблем (если он имеется); классификация (систематизация) существующих путей разрешения проблемной ситуации; формулировка проблемной ситуации в виде центрального вопроса с иерархией подвопросов.

3 Генерация идей. Ведущий раскрывает содержание проблемной записки. Большое внимание он уделяет при этом сути метода ДОО (деструктивной отнесенной оценки). В частности, полезно напоминать участникам «мозговой атаки» о следующем: а) высказывания участников должны быть четкими и сжатыми; б) скептические замечания и критика предыдущих выступлений запрещается; в) каждый участник может выступать неоднократно, но не подряд; г) не разрешается зачитывать подряд список идей, подготовленных участником заблаговременно.

Одна из главных задач ведущего - пробудить психическую восприимчивость участников, их волю к целеустремленному мышлению. Активная работа ведущего предполагается лишь в начале «штурма». Достаточно скоро возбуждение участников достигает критической точки и выдвижение новых идей приобретает спонтанный характер. После этого роль ведущего сводится к следующему: а) концентрировать внимание участников на проблемной ситуации; б) не

объявлять, не осуждать и не прекращать исследование ни одной идеи; в) поддерживать и поощрять участников, кто в этом нуждается; г) создавать непринужденную обстановку, способствуя этим активной работе экспертов.

Продолжительность «штурма» может находиться в пределах 20-60 минут (в зависимости от активности участников). Высказываемые идеи строго фиксируются для последующей систематизации.

4 Систематизация идей, высказанных на этапе 3 (генерации). Эта работа возлагается на группу анализа проблемной ситуации. На данном этапе: а) составляется номенклатурный перечень всех высказанных идей; б) выявляются дублирующие и дополнительные идеи, затем они объединяются с основной идеей; в) выделяются признаки, по которым могут объединяться идеи; г) идеи объединяются в группы согласно выделенным признакам; д) составляется перечень идей по группам; в каждой группе идеи записываются по правилу - от общих к частным.

5 Деструктурирование (разрушение) систематизированных идей. Каждая из систематизированных идей изучается на возможность её осуществления. Участники «штурма» выдвигают доводы, опровергающие систематизированную идею. В процессе разрушения может объявиться контридея. Процесс разрушения ведется до тех пор, пока каждая систематизированная идея не подвергнется критике.

6 Оценка критических замечаний и составление списка практически применимых идей. На данном этапе составляется сводная таблица. Первая графа таблицы - этапы систематизации идей; вторая - критические замечания, опровергающие идеи; третья - показатели практической применимости идей; четвертая - контридеи.

Затем оценивается каждое критическое замечание и контридея: а) вычеркивается из таблицы, если опровергается хотя бы одним показателем практической применимости; б) не вычеркивается, если не опровергается ни одним показателем.

Студенты самостоятельно выбирают проблему, которая будет решена в процессе мозгового штурма. Например, основу проблемной записки для проведения мозгового штурма могут составить: проблемы мотивации персонала; факторы совершенствования социального развития коллектива, направления развития социальной политики государства и т.д. По решению данной проблемы определяется последовательность использования методов и моделей.

5 Рекомендуемые источники информации

5.1 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

5.2 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. библиотечной системе biblioclub.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. Гусякова, 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.

5.3 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