

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 26.09.2022 09:32:05

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой

экономики, управления и аудита

(наименование кафедры полностью)



Е.А. Бессонова

(подпись)

« 8 » 12 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

Социальная политика государства и организации
в области управления персоналом

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование ОПОП ВО)

направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

Курск – 2021

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 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?

Тема 2 Система управления социальным развитием организации

- 1 Что придает системный характер управлению социальным развитием организации?
- 2 Какие методы можно применять при оценке эффективности управления социальным развитием организации?
- 3 Какова цель оценки эффективности управления социальным развитием организации?
- 4 Как можно оценить влияние управления социальным развитием организации на деятельность по управлению персоналом и деятельность организации в целом?
- 5 Какие виды и формы контроля можно применять в процессе управления социальным развитием организации?
- 6 В чем отличия социального планирования и социального прогнозирования?
- 7 Какие существуют формы реализации социальной политики?
- 8 Как взаимосвязана кадровая и социальная политика.
- 9 Охарактеризуйте организационные структуры в системе управления социальным развитием организации.
- 10 Какие существуют требования к уровню компетентности и профессионально-важным качествам социального менеджера?

Тема 3 Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации

- 1 Сравните типологические модели социального государства в зависимости от механизма реализации социальной политики.
- 2 Каково предназначение социальной политики организации?
- 3 В чем проявляется взаимосвязь кадровой и социальной политики?
- 4 Охарактеризуйте типы и виды социальной политики.
- 5 Раскройте направления социальной политики организации.
- 6 Охарактеризуйте в целом систему нормативно-правового обеспечения в сфере

социально-трудовых отношений. Для чего она предназначена?

7 Проанализируйте различные нормативные акты, имеющиеся в организации, выявив их структуру и содержание.

8 Каким принципам необходимо следовать при разработке нормативных актов?

9 Каково назначение коллективного договора и социального кодекса организации? В чем сходство и отличие данных документов?

10 Раскройте основное содержание коллективного договора организации.

11 Какие локальные нормативные акты в организации должны быть приняты обязательно?

Тема 4 Технологии управления социальным развитием

1 Как соотносятся между собой понятия «социальное исследование» и «социологическое исследование»?

2 Используя междисциплинарный подход к управлению социальным развитием организации, проанализируйте область соприкосновения с такими науками, как экономика труда, социология труда, психология труда.

3 Охарактеризуйте разновидности прикладных социальных исследований.

4 Какие методы используют исследователи социального управления в организации?

5 Опираясь на определение «социального паспорта трудового коллектива», проанализируйте на примере российских компаний систему показателей, в которых отражается производственная и социальная жизнь.

6 Проанализируйте источники информации, лежащие в основе содержания социального паспорта организации.

7 В чем заключается сущность социальных технологий?

8 Опишите технологию разработки социальных программ

9 Охарактеризуйте процесс создания системы управления социальным развитием

10 Назовите социальные параметры организации

Шкала оценивания: 3 балльная.

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

3 балла (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2 балла (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1 балл (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам;

корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.2 ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ЗАДАЧИ

Тема 1 Методологические основы управления социальным развитием

Производственная задача № 1

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

№	Название льготы	Ранг значимости (место)

Тема 2 Система управления социальным развитием организации

Производственная задача № 1

Составьте схему составляющих и показателей эффективности системы управления социальным развитием организации. К показателям социальной эффективности системы управления следует отнести такие критерии, как

- ответственное отношение работников к порученному делу;
- снижение текучести кадров;
- повышение удовлетворенности условиями труда работников;
- снижение профессиональной заболеваемости и производственного травматизма;
- рост удовлетворенности «социальным пакетом»;
- рост уровня материального благосостояния персонала;
- повышение уровня обеспеченности жильем;
- отсутствие конфликтов, жалоб и претензий работников к руководству,
- уменьшение в целом социальной напряженности в коллективе.

Тема 3 Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации

Производственная задача № 1

Прочтите тезисы «Возникновение концепции социальной ответственности». Составьте схему этапов формирования концепции социальной ответственности.

Возникновение концепции социальной ответственности

Понятие «корпоративной социальной ответственности» сформировалось сравнительно недавно, около 20 лет назад. До этого периода существовали разрозненные стандарты в различных областях корпоративного управления, касающиеся политики взаимоотношений с работниками, корпоративной этики, подходов к охране окружающей среды. В сфере социальной политики компаний стандарты и правила не были выработаны вообще, преобладал «случайный» подход: работа по обращениям, ответ на просьбы местных властей или требования профсоюзов.

Однако уже с конца семидесятых годов прошлого века ведущие компании США и Великобритании начали приходить к необходимости объединить разрозненные элементы корпоративной политики, связанные с взаимоотношениями компании с внешней средой, и выработать целостные подходы к взаимодействию с обществом. Такая политика, с одной стороны, должна быть связана с философией компании, ее маркетинговой стратегией, с другой стороны, отвечала бы ожиданиям общества. Среди причин, побудивших крупные компании обратить более пристальное внимание на политику во взаимоотношениях с обществом, можно выделить:

- усилившееся давление со стороны государства, которое в Великобритании и других странах Западной Европы выдвинуло более жесткие стандарты в сфере трудового законодательства, охране окружающей среды. В США роль государства была значительно ниже, однако и здесь постепенно ужесточались нормы экологической безопасности, усложнялось трудовое право;

- давление профсоюзов, прежде всего в сфере охраны труда и в социальной политике;

- значительно возросшую взаимосвязь между общественным мнением и уровнем продаж. Отношение к тому или иному товару или брэнду определялось теперь не только качеством самого товара, эффективностью рекламы, но на поведение потребителей влиял и общий имидж компании, в том числе ответственность ее поведения в отношении партнеров, работников, окружающей среды, общества в целом.

К началу XXI века большинство крупных компаний США и Западной Европы сформировали собственную политику корпоративной социальной ответственности (КСО). Были созданы объединения компаний, целью которых стало развитие и продвижение концепции корпоративной социальной ответственности, эта тема начала разрабатываться исследователями и экспертами, работающими в области корпоративного управления, а изучение концепции корпоративной социальной ответственности вошло во все учебные курсы по корпоративному менеджменту ведущих экономических вузов.

Производственная задача № 2

Изучите тезисы «Сущность понятия корпоративной социальной ответственности». Составьте схему, отражающую сущность и содержание понятия концепции социальной ответственности.

Сущность понятия корпоративной социальной ответственности

Ведущее объединение корпораций США, занимающееся развитием и продвижением концепции КСО, Business for Social Responsibility – Бизнес за социальную ответственность – определяет корпоративную социальную ответственность как «Достижение коммерческого успеха путями, которые основаны на этических нормах и уважении к людям, сообществам, окружающей среде» (Business for social responsibility. «Overview of Corporate social responsibility», 2003).

Политика корпоративной социальной ответственности согласно Business for Social Responsibility – это взаимосвязанный набор политик, практики и программ, которые интегрированы в процесс бизнеса, цепочки поставок, процедуры принятия решений на всех уровнях компании и включают ответственность за текущую и прошлую деятельность и будущее влияние деятельности компании на внешнюю среду. Концепция КСО в компаниях разного уровня, различных сфер бизнеса включает разные компоненты. Но

самая широкая трактовка КСО включает в это понятие:

- корпоративную этику;
- корпоративную социальную политику в отношении общества;
- политику в сфере охраны окружающей среды;
- принципы и подходы к корпоративному управлению;
- вопросы соблюдения прав человека в отношениях с поставщиками, потребителями, персоналом;
- политику в отношении персонала.

Европейский союз определяет корпоративную ответственность как «... Концепцию, в рамках которой компании на добровольной основе интегрируют социальную и экологическую политику в бизнес операции и их взаимоотношения со всем кругом, связанных с компанией организаций и людей». Такой подход принят большинством стран Европейского союза.

Таким образом, не существует единого общемирового определения корпоративной социальной ответственности. Однако все представленные подходы едины в одном: корпоративная социальная ответственность – это ответственность компании перед всеми людьми и организациями, с которыми она сталкивается в процессе деятельности, и перед обществом в целом. Все объединения предпринимателей и исследователи включают в нее:

- ответственность компании во взаимоотношениях с партнерами;
- ответственность в отношении потребителей;
- ответственную политику в отношении работников;
- экологическую ответственность;
- ответственность компании перед обществом в целом.

В России также внедряется концепция КСО, которая содержит все пять вышеперечисленных элементов, хотя пока особое внимание уделяется в российских компаниях отношениям с работниками и взаимодействию с обществом.

Тема 4 Технологии управления социальным развитием

Производственная задача № 1

На крупном металлургическом комбинате занято около 30 тыс. человек. Служба управления персоналом совместно с другими структурными подразделениями комбината составляют план социального развития на предстоящие 5 лет. Характеристика условий деятельности комбината на этот период, а также нынешнего состояния его трудового потенциала представлена ниже.

1. Технологии основного производства останутся совместимыми с применяемыми. Электросталеплавильное производство будет качественно развиваться в результате внедрения новых современных мощностей.

2. Объем производства в течение ближайших пяти лет, несмотря на имеющиеся возможности и внедрение новых производственных комплексов, снизится, а затем незначительно повысится и будет зависеть от экспортных поставок металла.

3. Жесткая конкуренция на рынке черных металлов и превышение предложения над спросом приведут к снижению мировых цен.

4. Рынок рабочей силы в перспективе на ближайшие пять лет полностью обеспечит потребности предприятия в основных категориях производственного и управленческого персонала. Дефицит предложения затронет сегмент рынка специалистов управленческого звена в возрасте до 35 лет с опытом работы 5–8 лет по современным специальностям.

Текущее состояние трудового потенциала

1. Демографическая структура персонала: средний возраст производственного персонала превышает 45 лет, персонала аппарата управления производством – 49 лет, руководящего персонала общекорпоративного управления – 37 лет.

2. В профессионально-квалификационных структурах производственного персонала значителен монопрофессионализм (около 58%), сопровождающийся устареванием знаний; 70% персонала общекорпоративного управления подготовлены по программам повышения квалификации либо имеют базовую подготовку, отвечающую современным требованиям.

3. Корпоративная культура предприятия не характеризуется целенаправленным управляемым развитием и представляет собой совокупность трансформированных моделей поведения, свойственных социалистическому способу хозяйствования (на уровне производства), и моделей поведения, характерных для капиталистических производственных отношений (на уровне предприятия).

4. Социальный статус персонала предприятия характеризуется оценкой в 3 балла (по пятибалльной шкале).

5. Управление персоналом в целом находится в стадии совершенствования и внедрения современных технологий управления персоналом. Существует потребность в дальнейшем развитии системы управления персоналом.

Постановка задачи

Исходя из предполагаемых условий деятельности комбината и нынешнего состояния трудового потенциала разработайте план социального развития этого предприятия на пятилетний период, отразив в нем желаемое состояние трудового потенциала через 5 лет по всем пяти разделам, характеризующим его текущее состояние: демографическая и профессионально-квалификационная структуры персонала, уровень корпоративной культуры, социальный статус персонала, состояние системы управления персоналом.

Шкала оценивания: 5 балльная.

Критерии оценивания:

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если задача решена правильно, в установленное преподавателем время или с опережением времени, при этом обучающимся предложено оригинальное (нестандартное) решение, или наиболее эффективное решение, или наиболее рациональное решение, или оптимальное решение.

4 балла (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если задача решена правильно, в установленное преподавателем время, типовым способом; допускается наличие несущественных недочетов.

3 балла (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если при решении задачи допущены ошибки некритического характера и (или) превышено установленное преподавателем время.

1 балл (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если задача не решена или при ее решении допущены грубые ошибки.

1.3 ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

- 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

Шкала оценивания: 5 балльная.

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, при этом убедительно и аргументированно изложена собственная позиция автора по рассматриваемому вопросу; структура реферата логична; изучено большое количество актуальных источников, грамотно сделаны ссылки на источники; самостоятельно подобран яркий иллюстративный материал; сделан обоснованный убедительный вывод; отсутствуют замечания по оформлению реферата.

4 балла (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, сделана попытка самостоятельного осмысления темы; структура реферата логична; изучено достаточное количество источников, имеются ссылки на источники; приведены уместные примеры; сделан обоснованный вывод; имеют место незначительные недочеты в содержании и (или) оформлении реферата.

3 балла (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта неполно и (или) в изложении темы имеются недочеты и ошибки; структура реферата логична; количество изученных источников менее рекомендуемого, сделаны ссылки на источники; приведены общие примеры; вывод сделан, но имеет признаки неполноты и неточности; имеются замечания к содержанию и (или) оформлению реферата.

2 балла (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если содержание реферата имеет явные признаки плагиата и (или) тема реферата не раскрыта и (или) в изложении темы имеются грубые ошибки; материал не структурирован, излагается непоследовательно и сбивчиво; количество изученных источников значительно менее рекомендуемого, неправильно сделаны ссылки на источники или они отсутствуют; не приведены примеры или приведены неверные примеры; отсутствует вывод или вывод расплывчат и неконкретен; оформление реферата не соответствует требованиям.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1 Вопросы в закрытой форме

Тест по теме Методологические основы управления социальным развитием

1 Что такое социальный менеджмент?

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

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

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

1.4 система научных знаний, составляющих теоретическую базу управленческой практики.

2 Что является объектом социального управления?

2.1 ход общественных преобразований в стране;

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

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

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

2.5 верных ответов нет.

3 Кто ввел в обиход понятие «научное управление»?

3.1 Элтон Мэйо;

3.2 Генри Форд;

3.3 Линдалла Урвик;

3.4 Фредерик Тейлор.

3.5 А. Маслоу.

4 Что является основой научного управления?

4.1 система научных знаний, составляющих теоретическую базу управленческой практики;

4.2 научное исследование каждого отдельного вида трудовой деятельности;

4.3 социальные отношения;

4.4 управленческие решения;

4.5 все ответы верны.

5 С чьим именем связано возникновение административной школы управления?

5.1 Генри Лоуренса Ганнта;

5.2 Гаррингтона Эмерсона;

5.3 Анри Файоля;

5.4 Фрэнка и Лилиан Гилбертов;

5.5 Карл Маркс.

6 Теоретические основы социального управления заложены в трудах?

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

7 Сколько видов потребностей выделяет в своей теории иерархии потребностей А. Маслоу?

- 7.1 3;
- 7.2 4;
- 7.3 5;
- 7.4 6;
- 7.5 7;

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

- 8.1 эмпирические исследования;
- 8.2 теоретические исследования;
- 8.3 социологические исследования;
- 8.4 теоретические исследования, социологические исследования;
- 8.5 эмпирические исследования, теоретические исследования.

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

- 9.1 рациональная организация производства продукции, снижение издержек за счет выявления внутрипроизводственных резервов, рост производительности труда и эффективность использования всех ресурсов;
- 9.2 идеальная организация не должна иметь ни официальной организационной структуры, ни какой-либо формальной структуры вообще;
- 9.3 повышение эффективности работы предприятия за счет повышения производительности труда работников;
- 9.4 система научных знаний, составляющих теоретическую базу управленческой практики;
- 9.5 социальная жизнь конкретного общества.

10 В чем проявляются особенности поведенческой системы?

- 10.1 управление персоналом;
- 10.2 управление производством;
- 10.3 управление сбытом;
- 10.4 управление финансами;
- 10.5 все ответы верны;

11 Что такое пожизненный найм в сфере социально-трудовых отношений в Японии?

- 11.1 это ряд действий, предпринимаемых предприятием, организацией для привлечения кандидатов, обладающих качествами необходимыми для достижения целей поставленных организацией;
- 11.2 это система, согласно которой работник, принимаемый на службу после окончания учебы, работает в данной корпорации вплоть до выхода на пенсию;
- 11.3 рациональная организация производства продукции, снижение издержек за счет выявления внутрипроизводственных резервов, рост производительности труда и эффективность использования всех ресурсов;

11.4 верных ответов нет.

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

12.1 1997 г.

12.2 1998 г.

12.3 1999 г.

12.4 2000 г.

12.5 2001 г.

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

13.1 усилия прилагаются к решению самых неотложных проблем;

13.2 централизованное решение социальных вопросов;

13.3 освоение новых механизмов решения социальных проблем;

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

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

14 Что является объектом гуманизации?

14.1 социальная жизнь конкретного общества;

14.2 жизнь человека в структуре общественных отношений;

14.3 жизнь человека в структуре трудовых отношений;

14.4 все ответы верны;

14.5 все ответы неверны.

15 Принципы концепции гуманизации труда?

15.1 принцип безопасности;

15.2 принцип справедливости;

15.3 принцип демократии;

15.4 принцип развития личности;

15.5 все ответы верны.

16 Какие группы включает в себя трудовая мотивация?

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

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

16.3 удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении и самореализации;

16.4 все ответы верны;

16.5 все ответы неверны.

17 Что такое социальная среда организации?

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

17.2 сфера жизнедеятельности людей в организации;

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

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

17.5 нет правильных ответов.

18 С точки зрения Т.Ю Базарова, в состав любой организации, какие входят компоненты?

18.1 цель, структура, ресурсы, персонал, технологии, управление;

18.2 цель, структура, ресурсы, язык общения, трудовая этика;

18.3 взаимоотношения людей, адаптивность, мотивация;

18.4 мир, свобода, человеческое достоинство;

18.5 верных ответов нет.

19 Что представляет собой социально-психологический климат?

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

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

19.3 централизованное решение социальных вопросов;

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

20 Какие факторы можно отнести к социокультурным?

20.1 политические и демографические;

20.2 географические и климатические условия;

20.3 религиозные верования;

20.4 культуру и менталитет народа;

20.5 религиозное верования, культуру и менталитет народа.

21 По способу воздействия на социальную среду какие различают факторы?

21.1 сетевые, социальные, психологические;

21.2 макроэкономические, микроэкономические, мезоэкономические;

21.3 социальные;

21.4 психологические;

21.5 макроэкономические.

22 Как еще называют внешние факторы?

22.1 локальные;

22.2 объективные;

22.3 мегафакторы;

22.4 нанофакторы.

23 На какие компоненты качества жизни, в широком смысле, указывает Дэлль Олио?

23.1 мир, свобода, человеческое достоинство;

23.2 взаимоотношения людей, адаптивность, мотивация;

23.3 оба ответа верны;

23.4 оба ответа неверны.

24 Что такое уровень жизни?

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

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

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

24.4 социальная жизнь конкретного общества;

24.5 верных ответов нет.

25 Кто наиболее точно дал определение «удовлетворенность трудом»?

25.1 М. Вебер;

25.2 А.Л. Свенцицкий;

25.3 А. Маслоу;

25.4 К.Маркс;

25.5 Г.Спенсер.

Тест по теме Система управления социальным развитием организации

1 Примером первого применения метода системного анализа в практике планирования и управления принято считать:

1.1 план ГОЭЛРО;

1.2 военные планы СССР;

1.3 пятилетние планы развития СССР;

1.4 экономическая программа «500 дней» или план перехода плановой экономики Советского Союза на рыночную экономику;

1.5 план «Основные направления» экономической реформы Л. Абалкина.

2 Термин «системный анализ» появился в работах американской корпорации RAND:

2.1 в 1948 г.;

2.2 в 1954 г.;

2.3 в 1991 г.;

2.4 в 1967 г.;

2.5 в 1971 г.

3 Реальное противоречие, требующее своего разрешения это:

3.1 модель;

3.2 валидация;

3.3 проблема;

3.4 периферия;

3.5 анализ.

4 Желательное конкретное состояние отдельных характеристик организации, на достижение которых направлена ее деятельность?

4.1 миссия;

4.2 цель;

4.3 задача;

4.4 стратегия развития;

4.5 план.

5 Выберите наиболее точное определение понятия «системный анализ»:

5.1. это процесс, обеспечивающий максимальную типизацию технологии решения задач управления, целью которого является повышение эффективности функционирования объекта;

5.2 исследование, цель которого помочь руководителю, принимающему решение, в выборе курса действий путем систематического изучения его действительных целей,

5.3 исследование, целью которого является количественное сравнение затрат эффективности и риска работы;

5.4 методология выявления проблем организации;

5.5 подход, основывающийся на концепции, согласно которой управление есть непрерывная серия взаимосвязанных действий или функций.

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

- 6.1 информационное обеспечение;
- 6.2 организационное обеспечение;
- 6.3 материальное обеспечение;
- 6.4 нормативно-правовое обеспечение;
- 6.5 все ответы верны.

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

- 7.1 управляющая, управляемая;
- 7.2 открытая, закрытая;
- 7.3 управляющая, открытая;
- 7.4 управляемая, закрытая;
- 7.5 верных ответов нет.

8 Что такое субъект управления?

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

9 Что такое объект управления?

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

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

- 10.1 внутриорганизационные;
- 10.2 промежуточные переменные;
- 10.3 результирующие переменные;
- 10.4 все ответы верны;
- 10.5 все ответы неверны.

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

- 11.1 улучшение кадровой ситуации;
- 11.2 улучшение социального положения персонала;
- 11.3 заработная плата работников;
- 11.4 улучшение кадровой ситуации, улучшение социального положения персонала;
- 11.5 все ответы верны.

12 Что понимается под социальным аудитом?

- 12.1 общественная оценка социальных обязательств, добровольно взятых на себя

организацией;

12.2 отдельные люди или группы, а также социальные процессы и отношения;

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

12.4 структурно обозначенные объединения людей и руководители на персональном уровне;

12.5 улучшение кадровой ситуации.

13 Как называется один из методов социального аудита, введенного Росстатом № 83 от 19 ноября 2005 г.:

13.1 «Сведения об эффективности управления персоналом»;

13.2 «Сведения о заключении коллективных договоров»;

13.3 «Сведения о социальных процессах и отношениях»;

13.4 «Сведения об адаптивности к факторам»;

13.5 верных ответов нет.

14 Чем является цель для организации и ее членов:

14.1 ориентиром, мобилизующим фактором в конкурентной борьбе с другими организациями;

14.2 принципом работы всего персонала;

14.3 фактором, определяющим работу организации;

14.4 верных ответов нет.

15 В условиях демократизации управления, кто определяет общие цели организации:

15.1 директор;

15.2 первичные представители подразделений организации;

15.3 коллективно;

15.4 замдиректора;

15.5 рабочие цеха.

16 Какую цель преследует, чаще всего коммерческая, организация:

16.1 выпуск качественной продукции;

16.2 получение прибыли;

16.3 эффективная работа коллектива;

16.4 правильных ответов нет.

17 Какой из подходов относится к целеполаганию:

17.1 повышение эффективности производства с помощью управления социальными факторами;

17.2 обеспечение условий для всестороннего и гармоничного развития личности;

17.3 верны оба ответа;

17.4 оба ответа неверны.

18 Какие цели преследует организация, в условиях гуманизации:

18.1 обеспечение возможностей для повышения доходов;

18.2 постоянное улучшение сервиса и комфорта рабочей среды, укрепление здоровья людей (физического и нравственного);

18.3 создание условий для саморазвития и творческого совершенствования личности;

18.4 предоставление широких перспектив для самореализации в труде;

18.5 все ответы верны.

19 Укажите функции управления социальным развитием:

- 19.1 изменения в условиях труда и жизни людей, к которым приводит решение их социальных проблем;
- 19.2 формирование и развитие социальных качеств людей и обусловленные этим изменения в их образе жизни;
- 19.3 формирование и развитие социальных общностей на основе отношений партнерства и взаимной ответственности;
- 19.4 все ответы верны;
- 19.5 все ответы неверны.

20 При социальном планировании:

- 20.1 организация получает от вышестоящих органов все данные для работы.
- 20.2 руководство организации само отвечает за планирование ее деятельности и организацию работы в соответствии с планом.
- 20.3 постоянное улучшение сервиса и комфорта рабочей среды, укрепление здоровья людей (физического и нравственного);
- 20.4 изменения в условиях труда и жизни людей, к которым приводит решение их социальных проблем;
- 20.5 все ответы верны.

21 Укажите вид(ы) планирования:

- 21.1 нормативное, оперативное;
- 21.2 нормативное, оперативное, стратегическое;
- 21.3 оперативное, стратегическое;
- 21.4 нормативное, стратегическое;
- 21.5 стратегическое.

22 Принципы управления бывают:

- 22.1 общие;
- 22.2 организационно-технологические;
- 22.3 частные;
- 22.4 все ответы верны.

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

- 23.1 люди;
- 23.2 финансы;
- 23.3 техника;
- 23.4 все ответы верны;
- 23.5 все ответы неверны.

4 Что такое методы управления:

- 24.1 это совокупность способов и приемов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей;
- 24.2 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
- 24.3 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
- 24.4 верных ответов нет.

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

- 25.1 экономические, административные;
- 25.2 экономические, социально-психологические;

- 25.3 экономические, административные, социально-психологические;
- 25.4 экономические, социально-психологические;
- 25.5 административные.

Тест по теме Социальная политика и социальная ответственность – составляющие управления социальным развитием организации»

1 Что такое коллективный договор:

- 1.1 это соглашение между физическим лицом и другим физическим лицом или юридическим лицом, либо между юридическим лицом и другим юридическим лицом определяющее возникновение, изменение или прекращение правоотношений;
- 1.2 это локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации;
- 1.3 адресная поддержка тех сотрудников, чья деятельность является высоко результативной;
- 1.4 верных ответов нет.

2 Что такое социальная работа:

- 2.1 совокупность инструментов, методов, технологий, применяемых в управлении социальными процессами и отношениями;
- 2.2 профессиональная деятельность по оказанию помощи отдельным людям или группам людей в целях создания условий, благоприятствующих их социальному функционированию;
- 2.3 адаптация людей с ограниченными возможностями в обществе;
- 2.4 вид социально ориентированной деятельности с четко определенными задачами, имеющей конкретное содержание;
- 2.5 верных ответов нет.

3 К основным целям социальной работы относятся следующие:

- 3.1 увеличение степени самостоятельности и активности людей, их способности контролировать свою жизнь и эффективно решать возникающие проблемы;
- 3.2 создание условий, в которых люди могут в максимальной мере проявить свои возможности и получить положенные им социальные льготы и гарантии;
- 3.3 адаптация людей с ограниченными возможностями в обществе;
- 3.4 создание условий, при которых человек, несмотря на его сложные социальные проблемы, может жить, сохраняя чувство собственного достоинства и уважения со стороны окружающих;
- 3.5 все ответы верны.

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

- 4.1 индивид;
- 4.2 группа;
- 4.3 организация;
- 4.4 социальные процессы;
- 4.5 все ответы верны.

5 В чем заключается роль посредника в деятельности социального работника:

- 5.1 связующее звено (между человеком и организацией, человеком и государственными органами управления в сфере социальной защиты, между семьей и социальным окружением, между представителями других гуманитарных профессий – врачами, педагогами, юристами и др.);

- 5.2 защитник интересов, законных прав человека, его семьи;
- 5.3 поддерживает, развивает и возглавляет социальные инициативы граждан, направляет на изменение окружающей социальной среды;
- 5.4 нет верных ответов.

6 По масштабам применения методы управления разделяют на:

- 6.1 общие, специальные;
- 6.2 прямые, косвенные;
- 6.3 экономические, административные.
- 6.4 специальные, прямые;
- 6.5 экономические, прямые.

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

- 7.1 метод «деловых игр»;
- 7.2 дискуссия;
- 7.3 экспертный опрос;
- 7.4 метод мозгового штурма;
- 7.5 метод иерархий.

8 В чем состоит суть метода «деловых игр»:

- 8.1 метод представляет собой описание порядка выполнения управленческих решений, нормирование работы;
- 8.2 защите интересов сообщества, личности, реализуются права и обязанности руководителей, поддерживается служебная дисциплина;
- 8.3 метод позволяет смоделировать ситуацию, оценить последствия принятого решения;
- 8.4 дифференциация выполнения организацией социальных функций в отношении различных категорий персонала.

9 Какой(ие) метод(ы) относятся к административным:

- 9.1 метод распоряжений;
- 9.2 метод принуждения;
- 9.3 метод распоряжений, метод принуждений;
- 9.4 верных ответов нет.

10 Какой метод представляет собой описание порядка выполнения управленческих решений, нормирование работы, установление правил и стандартов деятельности:

- 10.1 метод регламентации деятельности;
- 10.2 метод принуждения;
- 10.3 метод «деловых игр»;
- 10.4 метод иерархий;
- 10.5 метод распоряжений.

11 Что такое социальная политика:

- 11.1 деятельность общества и государства, направленная на удовлетворение материальных и духовных потребностей;
- 11.2 это совокупность способов и приемов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей;
- 11.3 степень удовлетворения материальных и культурных потребностей людей в смысле обеспеченности потребительскими благами;
- 11.4 это совокупность способов и приемов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей.

12 Каким принципам должна отвечать социальная политика в организации:

12.1 знать и учитывать материальные и нематериальные потребности и интересы сотрудников;

12.2 предоставленные услуги должны быть известны сотрудникам и расцениваться ими как добровольные расходы на социальные нужды;

12.3 быть для организации экономически оправданной и ориентироваться в системе рыночной экономики на соображения расходов и эффективности;

12.4 социальные нужды, которые уже в достаточной мере удовлетворяются государством или другими общественными учреждениями, не должны быть предметом социальной политики организации;

12.5 все ответы верны.

13 Что представляет собой патерналистская модель социальной политики:

13.1 дифференциация выполнения организацией социальных функций в отношении различных категорий персонала;

13.2 жесткое нормирование и определение поведения человека в социальной среде;

13.3 адресная поддержка тех сотрудников, чья деятельность является высоко результативной;

13.4 вид социально ориентированной деятельности с четко определенными задачами, имеющей конкретное содержание.

14 Укажите типы и виды социальной политики:

14.1 закрытая;

14.2 открытая;

14.3 активная;

14.4 пассивная;

14.5 реактивная;

14.6 все ответы верны.

15 Что собой представляют социальные программы:

15.1 деятельность общества и государства, направленная на удовлетворение материальных и духовных потребностей;

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

15.3 это совокупность способов и приемов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей.

15.4 дифференциация выполнения организацией социальных функций в отношении различных категорий персонала.

16 Укажите организационно- правовые формы социальной защиты:

16.1 социальное страхование;

16.2 социальная помощь;

16.3 социальная поддержка;

16.4 социальное обеспечение персонала;

16.5 все ответы верны.

17 На что направлена кадровая политика организации:

17.1 на социальные потребности персонала и их социальное положение;

17.2 на профессионально-квалификационные характеристики персонала;

17.3 на формирование для воспроизводства и поддержания человека достойных условий его жизнедеятельности;

17.4 верных ответов нет.

18 В чем роль кадровой политики:

18.1 трудовая деятельность человека должна быть наиболее полно востребована как в интересах организации, так и в интересах самого работника;

18.2 формирование для воспроизводства и поддержания человека достойных условий его жизнедеятельности;

18.3 социальные потребности персонала и их социальное положение;

18.4 адресная поддержка тех сотрудников, чья деятельность является высоко результативной;

18.5 верных ответов нет.

19 На каком уровне рассматривается система правового регулирования деятельности организации в сфере социально-трудовых отношений:

19.1 международном, на уровне организации;

19.2 международном, государственном;

19.3 международном, государственном, на уровне организации;

19.4 на уровне организации.

20 Что из перечисленного составляет государственный уровень нормативно-правового регулирования деятельности организации:

20.1 Конституция РФ;

20.2 Трудовой кодекс РФ;

20.3 другие законодательные акты;

20.4 все ответы верны.

21 Что такое социальная ответственность бизнеса:

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

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

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

21.4 верных ответов нет.

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

22.1 развитие местного сообщества;

22.2 природоохранная деятельность и ресурсосбережение;

22.3 добросовестная деловая практика;

22.4 все ответы верны.

23 Что понимается под управлением социальной ответственностью:

23.1 непрерывно протекающий процесс регулирования деятельности по реализации социальных обязательств;

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

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

23.4 верных ответов нет.

24 Что такое кодекс поведения в социальной политике организации:

- 24.1 официально сформулированная позиция компании в отношении своей социальной политики;
- 24.2 формальное изложение ценностей и принципов деловых отношений организации, а иногда и ее поставщиков и бизнес-партнеров;
- 24.3 непрерывно протекающий процесс регулирования деятельности по реализации социальных обязательств;
- 24.4 письменное или устное сообщение по конкретному вопросу, которое основано на документальных данных.
- 24.5 верных ответов нет.

25 Социальный отчет компании это:

- 25.1 инструмент коммуникации социальной ответственности компании;
- 25.2 письменное или устное сообщение по конкретному вопросу, которое основано на документальных данных;
- 25.3 формальное изложение ценностей и принципов деловых отношений организации, а иногда и ее поставщиков и бизнес-партнеров;
- 25.4 все ответы верны.

Тест по теме Технологии управления социальным развитием

1 Кто из ученых предложил шкалу оценки корпоративной социальной деятельности:

- 1.1 Р. Мэпп;
- 1.2 Г. Шмидт;
- 1.3 М. Кларксон;
- 1.4 Т. Парсонса;
- 1.5 Р. Мертона.

2 Что такое социальное партнерство:

- 2.1 система регулирования политических и социальных отношений в обществе с целью достижения общественного согласия, стабильности между основными социальными группами;
- 2.2 форма организации компании, фирмы, которая создается на основе договора между партнерами, в котором оговариваются их права, обязанности, ответственность;
- 2.3 формальное изложение ценностей и принципов деловых отношений организации, а иногда и ее поставщиков и бизнес-партнеров;
- 2.4 верных ответов нет.

3 Формы взаимодействия в рамках социального партнерства следующие:

- 3.1 переговоры по заключению договоров и соглашений;
- 3.2 консультации;
- 3.3 совместная работа в комиссиях, советах, комитетах, фондах;
- 3.4 все ответы верны;
- 3.5 все ответы неверны.

4 Кто из перечисленных исследователей уделяет внимание вопросам имиджа организации:

- 4.1 И.В. Алешина;
- 4.2 Т.М. Ахтямов;
- 4.3 Э.А. Капитонов;
- 4.4 все ответы верны.

5 Что называют социальным исследованием:

- 5.1 исследование, где одни социальные явления объясняются при помощи других социальных явлений;
- 5.2 исследование, которое направлено на социологические проблемы и регулируется теорией социологического знания;
- 5.3 система регулирования политических и социальных отношений в обществе с целью достижения общественного согласия, стабильности между основными социальными группами;
- 5.4 все ответы верны.

6 Совокупность моделей и приемов, позволяющих оценить – в социальных, экономических или правовых терминах – конечный результат целенаправленного вмешательства в социальные процессы -это:

- 6.1 описательное исследование;
- 6.2 аналитическое исследование;
- 6.3 оценочное исследование;
- 6.4 теоретическое исследование.

7 Что представляет собой метод социальной паспортизации:

- 7.1 совокупность моделей и приемов, позволяющих оценить – в социальных, экономических или правовых терминах – конечный результат целенаправленного вмешательства в социальные процессы;
- 7.2 метод комплексного социологического изучения коллективов и других социальных общностей, позволяющий получить достаточно полную характеристику социального облика и социального статуса изучаемого объекта;
- 7.3 исследование, где одни социальные явления объясняются при помощи других социальных явлений;
- 7.4 исследование, где одни социальные явления объясняются при помощи других социальных явлений;
- 7.5 все ответы неверны.

8 В каких целях следует внедрять социальную паспортизацию:

- 8.1 для использования управленческими органами в различных решениях по социальным вопросам;
- 8.2 для информационного обеспечения разработки планов экономического и социального развития;
- 8.3 для дифференцированного подхода в социальной работе;
- 8.4 для регулирования и корректирования коллективной деятельности, широкого информационного самопознания коллективов и других социальных общностей;
- 8.5 все ответы верны.

9 Что такое социальный паспорт трудового коллектива:

- 9.1 система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы социального развития, социальный потенциал предприятия;
- 9.2 это комплексный документ, содержащий характеристику взаимоотношений предприятия с окружающей средой;
- 9.3 система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы социального развития, социальный потенциал предприятия;
- 9.4 верных ответов нет.

10 Укажите интегральные показатели, отражающие производственную и социальную жизнь работника:

- 10.1 социально-демографическая структура коллектива;

- 10.2 социально-профессиональная структура;
- 10.3 образовательная структура;
- 10.10 все ответы верны;
- 10.5 все ответы неверны.

11 Какие формы используются при сборе первичной социальной информации:

- 11.1 изучение документов, массовый опрос;
- 11.2 массовый опрос, экспертные оценки;
- 11.3 изучение документов, массовый опрос, экспертные оценки;
- 11.4 ответы неверны.

12 Что такое социальная технология:

- 12.1 система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы социального развития, социальный потенциал предприятия;
- 12.2 это определенный способ осуществления деятельности по достижению общественно значимых целей;
- 12.3 система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы социального развития, социальный потенциал предприятия;
- 12.4 система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы социального развития, социальный потенциал предприятия;
- 12.5 верных ответов нет.

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

- 13.1 процесс должен иметь такую степень сложности, которая позволяла бы и требовала его разделения на относительно обособленные части;
- 13.2 изыскание средств, которые позволили бы так систематизировать действия субъекта, чтобы максимальный эффект достигался при минимуме усилий;
- 13.3 все ответы верны;
- 13.4 все ответы неверны.

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

- 14.1 социальные ресурсы;
- 14.2 потенциал коллектива;
- 14.3 социальные ресурсы, потенциал коллектива;
- 14.4 верных ответов нет.

15 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:

- 15.1 социальная программа;
- 15.2 социальный проект;
- 15.3 социальные ресурсы;
- 15.4 социальный документ.

16 Какие этапы содержит система управления социальным развитием организации:

- 16.1 цель;
- 16.2 содержание и методы деятельности;
- 16.3 ресурсы;
- 16.4 ожидаемые результаты;
- 16.5 все ответы верны.

17 Мониторинг социальной ситуации это:

- 17.1 изучение социального положения, социальных потребностей и ожиданий персонала;
- 17.2 выработка принципов, норм, правил социально-ориентированной деятельности;
- 17.3 определение конкретных форм и мероприятий, планирование ресурсов;
- 17.4 нет верных ответов.

18 Что такое нормирование:

- 18.1 проведение программных мероприятий;
- 18.2 определение конкретных форм и мероприятий, планирование ресурсов;
- 18.3 выработка принципов, норм, правил социально-ориентированной деятельности;
- 18.4 другой вариант ответа.

19 Какие способы и методы деятельности используются в мониторинге социальной ситуации:

- 19.1 статистические данные;
- 19.2 анкетирование;
- 19.3 интервью;
- 19.4 все ответы верны.

20 Ресурсы, требуемые для создания организационных структур:

- 20.1 финансовые – бюджет службы, трудовые – деятельность специалистов;
- 20.2 бюджет программы;
- 20.3 работа организаторов и модераторов;
- 20.4 другой вариант ответа.

21 Комплексные действия, разрабатываемые в рамках социально ориентированной деятельности организации для получения определенного результата- это:

- 21.1 социальная программа;
- 21.2 социальный проект;
- 21.3 социальные ресурсы;
- 21.4 социальный документ;
- 21.5 другой вариант ответа.

22 Компонентами программно-целевого управления при разработке социальных программ выступают:

- 22.1 цель программы;
- 22.2 задачи и перечень мер, необходимых для достижения цели;
- 22.3 учетный, отчетный и контролирующий механизм, механизм обратной связи;
- 22.4 результаты программы;
- 22.5 все ответы верны.

23 Форма плана реализации конкретной социальной программы может включать следующие разделы:

- 23.1 мероприятия, сроки;
- 23.2 ожидаемые результаты;
- 23.3 ответственные исполнители;
- 23.4 объем финансирования;
- 23.5 все ответы верны.

24 При реализации программы «Здоровье персонала» одним из показателей будет:

- 24.1 снижение заболеваемости;

- 24.2 уменьшение количества дней невыхода на работу по нетрудоспособности;
- 24.3 уменьшение размера социальных выплат по листкам нетрудоспособности;
- 24.4 верных ответов нет.

25 Какие из показателей необходимы для разработки социальной программы «Старшее поколение»:

- 25.1 число ветеранов и работников, для которых будут организованы мероприятия данной программы;
- 25.2 возраст участников программы, их семейное и материальное положение;
- 25.3 трудовой вклад и стаж работы в организации, специфика их профессиональной деятельности;
- 25.4 все ответы верны;
- 25.5 все ответы неверны.

2 Вопросы в открытой форме

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

- 28 Социальная ответственность современных организаций
- 29 Понятие и направления социальной ответственности организации
- 30 Управление корпоративной социальной ответственностью
- 31 Социальный отчет компании
- 32 Социальное партнерство как способ реализации социальной ответственности
- 33 Влияние социальной ответственности на имидж и репутацию организации
- 34 Технологии управления социальным развитием
- 35 Изучение социальных параметров организации
- 36 Социальное и социологическое исследование
- 37 Метод социальной паспортизации
- 38 Социальные технологии как механизм управленческой деятельности
- 39 Сущность социальных технологий
- 40 Технология разработки социальных программ

3 Вопросы на установление последовательности

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

4 Определите последовательность этапов проведения SWOT-анализа для разработки стратегического плана социального развития трудового коллектива:

- 1 составление матрицы SWOT-анализа
- 2 анализ сильных и слабых сторон организации и управления персоналом
- 3 разработка стратегий для полей матрицы SWOT-анализа
- 4 анализ возможностей и угроз внешней среды

3 Функция организации в управленческой деятельности по социальному развитию предполагает реализацию так называемой «менеджерской цепочки» – последовательных действий в осуществлении социально ориентированной деятельности. Установите последовательность:

- 1) выделение ресурсов (материально-технических, финансовых, человеческих, временных и др.),
- 2) определение исполнителей,
- 3) реализация мероприятий,
- 4) подведение итогов и оценка результатов
- 5) определение круга задач, подлежащих решению,
- 6) определение сроков проведения мероприятий,
- 7) распределение полномочий и ответственности между ними,

4 Вопросы на установление соответствия

1 Установите соответствие принципа и его содержания

Принцип профессиональной компетенции	Необходимость искать компромиссы между администрацией и работниками, не отдавать предпочтение интересам организации
Принцип конкурентности	Соответствие объема заданий, полномочий и ответственности возможностям и способностям работника

Принцип соответствия	Уровень знаний, умений и практических навыков соответствующий требованиям должности
Принцип индивидуальности	Требуемый практический опыт, руководящие способности
Принцип практических достижений	Нравственный и физический облик, интеллектуальные черты, характер
Принцип одинаковой необходимости достижений индивидуальных и организационных целей	Конкурсный отбор кандидатов

2 Установите соответствие принципа и его содержания

Принцип социальной ориентации управления	субъект управления должен учитывать все изменения, которые осуществляются во внешней среде, а само управление должно иметь системный характер
Принцип научной обоснованности	требует знания и учета объективных закономерностей взаимодействия субъекта и объекта управления, учета имеющихся возможностей, реального состояния социальных процессов и отношений
Принцип законности	состоит в том, что организация и деятельность органов управления и работников регулируются нормами права
Принцип объективности	основное содержание заключается в требовании, чтобы все управленческие действия осуществлялись на базе применения научных методов и подходов, основывались на законах развития общества, законах управления; соответствовали целям управления и отражали основные свойства, связи и отношения управления
Принцип системности	делает необходимым в процессе выработки и реализации управленческих решений учитывать интересы людей и трудового коллектива

3 Установите правильное соответствие:

- 1) Внутренние факторы социальной среды
- 2) Внешние факторы социальной среды
 - а) географические и климатические условия;
 - б) имиджевая политика;
 - в) конкурирующие организации;
 - г) культура и менталитет народа;
 - д) международная ситуация;
 - е) политическая и демографическая ситуация;
 - ж) религиозные верования;
 - з) рыночные отношения и законодательную систему;
 - е) систему ценностей в обществе.
 - к) следование традициям как наиболее эффективный механизм поддержания управляемости персоналом;
 - л) социально-экономические условия;

- м) социальные ценности топ-менеджеров и собственников организации;
- о) уровень прибыльности бизнеса;
- п) уровень развития техники и технологий;
- р) устойчивость и масштаб бизнеса, а также потребности и возможности его расширения и развития;
- с) ценностные ориентации и социальная позиция самих работников организации;
- т) экономическую выгоду поддержания и развития социальной инфраструктуры.

4 Установите соответствие между существенными свойствами систем и их показателями

1 общесистемные свойства	а) состав, связность, организация, сложность, масштабность, пространственный размах, централизованность, объем и др.
2 структурные свойства	б) результативность, ресурсоемкость, оперативность, активность, мощность, мобильность, производительность, быстродействие, готовность, работоспособность, точность, экономичность и др.
3 функциональные (поведенческие) свойства	в) целостность, устойчивость, наблюдаемость, управляемость, детерминированность, открытость, динамичность и др.

5 Определите соответствие методов расчета различных показателей:

1. Факторный	а) Анализ внешней и внутренней среды системы. Инновационный процесс – сложная система, ориентированная на достижение целей развития с учётом эндогенных и экзогенных факторов.
2 Функциональный	б) Деятельность менеджера требует высокого творчества, глубокой профессиональной подготовки и интуиции, что делает её сходной с искусством.
3. Системный	в) Наука и техника рассматриваются как один из важнейших факторов развития экономического потенциала общества. Снижение затрат оценивается в качестве результата.
4. Ситуационный	г) Регламентирование процедурных аспектов управления (положения об отраслях и службах, должностные инструкции).

6 Соотнесите понятия с их определениями:

А. Социальное страхование	<p>1) это общая (количественная и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия; это имеющиеся и потенциальные возможности работников, как целостной системы (коллектива), которые используются и могут быть использованы в определённый момент времени;</p> <p>2) это квалифицированные специалисты, отвечающие повышенным требованиям и отобранные для потенциального занятия руководящей должности на предприятии.</p> <p>3) специализированная деятельность, функция HR, направленная на поиск и подбор кандидатов на вакантные позиции в организации;</p>
Б. Кадровый потенциал предприятия	
В. Кадровый резерв	
Г. Подбор персонала	
Д. Кадровая политика организации	
Е. Рабочее время	

	<p>4) генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы.</p> <p>5) время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени.</p> <p>6) система социальной защиты, задача которой — обеспечивать реализацию конституционного права экономически активных граждан на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности, потери кормильца, безработицы.</p>
--	--

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по _____ шкале (*указать нужное: по 5-балльной шкале или дихотомической шкале*) следующим образом (*привести одну из двух нижеследующих таблиц*):

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
100-85	отлично
84-70	хорошо
69-50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

2.2 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

Компетентностно-ориентированная задача № 1

У компании «Н» диверсифицированный портфель активов. Один из них – девелоперский бизнес (строительство торговых центров, управление торговыми центрами), достаточно молодая компания, 10 лет на рынке. Численность всей структуры

девелоперской компании – 600 человек (290 – управляющий офис и 310 – персонал торговых центров). Доходность компании низкая, текучесть персонала крайне высокая – 50% в год. Высокий уровень текучести на руководящих должностях, в службе по управлению персоналом, в службе, отвечающей за строительство. Уровень заработной платы сотрудников значительно выше рынка. Кадровые технологии практически все внедрены, однако их эффективность низка. Собственник компании желает справиться с проблемой низкой доходности, считает, что основной вопрос – это неверная социальная политика предприятия и необходимо ее срочно оптимизировать.

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

Компетентностно-ориентированная задача № 2

При построении социальной политики в регионе компания выдвинула следующие стратегии:

- построить отношения доверия с местным сообществом;
- отталкиваться от потребностей местного сообщества и реагировать на них в краткосрочной перспективе;
- разработать программы, отвечающие потребностям компании и местного сообщества.

Приведите примеры построения социальной политики в соответствии с перечисленными стратегиями.

Компетентностно-ориентированная задача № 3

В каком из вариантов приведён пример базового уровня социальной ответственности бизнеса? Аргументируйте свою позицию.

1 В Калининградской области проводился конкурс социальных и культурных проектов ЛУКОЙЛ-Калининградморнефть и некоммерческой благотворительной организацией «Благотворительный фонд ЛУКОЙЛ» с целью поддержки инициатив общественных организаций и населения в решении актуальных социальных проблем.

Организация «Успех» передала безвозмездно хоккейному клубу автобусы. За это на свитерах хоккеистов решением руководства клуба был размещен фирменный логотип данной организации.

2 Нойзидлер Сыктывкар заключает с сотрудниками соглашения о долевом участии в строительстве жилых домов. Компания полностью покрывает затраты на подготовительные работы. Возведение жилого дома происходит за счет предприятия, работник впоследствии возмещает расходы из своих доходов.

3 Работнику аптеки «Будем здоровы» выделена путевка на лечение. При этом 70% ее стоимости оплачивает организация, остальное сам работник.

4 Зарплата работников компании «Ветер перемен» находится в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. «Ветер перемен» своевременно оплачивает налоги, также делает отчисления в негосударственные социальные фонды по своей инициативе. Администрация данной компании ставит целью выход на новые рынки, улучшение качественных характеристик посредством материального стимулирования работников и расширение рабочего штата в ближайшей перспективе. Сотрудники компании дорожат своими рабочими местами.

Компетентностно-ориентированная задача № 4

Изучите структуру документа «Политика «Детский мир-центр» в области социальной ответственности». В чем отличия структуры и содержания данного документа

от общепринятых подходов к такого рода документам? В содержание каждого раздела приведите по 2-3 формулировки.

Политика «Детский мир-центр» в области социальной ответственности

- 1 Назначение документа
- 2 Определение терминов и сокращений
- 3 Общие положения
- 4 Область применения и взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 5 Приоритеты корпоративной социальной ответственности
- 6 Инструменты реализации социальной ответственности
- 7 Основные направления социальной ответственности социальной ответственности
- 8 Принципы социальной ответственности
- 9 Механизмы реализации политики в области социальной ответственности
- 10 Ключевые показатели эффективности

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

6-5 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

4-3 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

2-1 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.