

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Бессонова Елена Анатольевна  
Должность: Заведующий кафедрой  
Дата подписания: 06.09.2024 09:08:25  
Уникальный программный ключ: Юго-Западный государственный университет  
184ae2b9519ce0bcdf633141cbd1820fc6a75f56

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

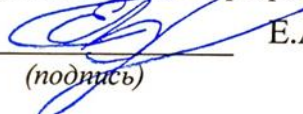
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой

экономики, управления и аудита

*(наименование кафедры полностью)*



Е.А. Бессонова

*(подпись)*

« 29 » марта 2024 г.

## ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

для текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации обучающихся  
по дисциплине

Корпоративная социальная политика

*(наименование дисциплины)*

37.03.02 Конфликтология

*(код и наименование ОПОП ВО)*

направленность (профиль) «Конфликтология в управлении  
персоналом»

# 1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

## 1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

### **Тема 1 Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной политики**

- 1 Понятие социальной политики.
- 2 Цели социальной политики.
- 3 Виды и направления социальной политики.
- 4 Принципы социальной политики
- 5 Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности по разработке социальной политики.

### **Тема 2 Построение системы корпоративной социальной политики**

- 1 Понятие принципов социальной политики.
- 2 Содержание принципов социальной политики.
- 3 Основные направления корпоративной социальной политики.
- 4 Направления социальной поддержки сотрудников компании.
- 5 Вклад социальной политики в развитие регионов присутствия.

### **Тема 3 Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования**

- 1 Содержание понятий корпоративная социальная ответственность предприятия.
- 2 Основные модели корпоративной ответственности на зарубежных и российских предприятиях.
- 3 Направления реализации корпоративной социальной ответственности.
- 4 Современные подходы к формированию социальной ответственности предприятий.
- 5 Сравните типологические модели социального государства в зависимости от механизма реализации социальной политики.
- 6 Каково предназначение социальной политики организации?
- 7 В чем проявляется взаимосвязь кадровой и социальной политики?
- 8 Охарактеризуйте типы и виды социальной политики.
- 9 Раскройте направления социальной политики организации.
- 10 Проанализируйте различные нормативные акты, имеющиеся в организации, выявив их структуру и содержание.
- 11 Каким принципам необходимо следовать при разработке нормативных актов?
- 12 Каково назначение коллективного договора и социального кодекса организации? В чем сходство и отличие данных документов?
- 13 Раскройте основное содержание коллективного договора организации.
- 14 Какие локальные нормативные акты в организации должны быть приняты обязательно?

### **Тема 4 Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики**

- 1 Экономические и правовые основы работы с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики.
- 2 Принципы взаимодействия бизнеса с внешними заинтересованными сторонами.
- 3 Теории заинтересованных сторон и корпоративного гражданства
- 4 Проанализируйте источники информации, лежащие в основе содержания социального паспорта организации.
- 5 В чем заключается сущность социальных технологий?
- 6 Опишите технологию разработки социальных программ
- 7 Охарактеризуйте процесс создания системы управления социальным развитием

## **Тема 5 Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством**

- 1 Основы взаимодействия государства и предприятий в рамках корпоративной социальной политики.
- 2 Законодательные акты, на которых основывается взаимодействие государства и предприятий в рамках корпоративной социальной политики.
- 3 Поддержка корпоративной социальной политики государством.
- 4 Перспективы развития сотрудничества государства и бизнеса в области социальной политики.

## **Тема 6 Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством**

- 1 Понятие внутренней корпоративной социальной политики
- 2 Понятие внешней корпоративной социальной политики
- 3 Формирование принципиальных различий между внутренней и внешней корпоративной социальной политикой
- 4 Выявление направлений социального партнерства бизнеса и власти

**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 Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной политики**

#### *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 Построение системы корпоративной социальной политики**

#### *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 ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования.**

#### *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.

#### **Тема 4 Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики**

##### *Производственная задача №1*

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 5 Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством.**

### *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.

### **Тема 6 Специфика внутренней и внешней корпоративной социальной политики**

#### *Производственная задача №1*

Оцените отчет компании о социальной деятельности. Составьте аналитическую справку о направлениях социальной политики компании. Докажите, что организация социального партнерства, в частности профсоюза, является одной из главных задач достижения бизнес-целей компании. (Студентам предлагается для анализа публичный отчет о социальной деятельности любой крупной компании, например, ОАО «Российские железные дороги».)

**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 не критического 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**

#### **Тест по теме «Построение системы корпоративной социальной политики»**

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.

**Тест по теме «Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования»**

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

- 1.1 1997 г.
- 1.2 1998 г.
- 1.3 1999 г.
- 1.4 2000 г.

2 Что является объектом гуманизации?

- 2.1 социальная жизнь конкретного общества;
- 2.2 жизнь человека в структуре общественных отношений;
- 2.3 жизнь человека в структуре трудовых отношений;
- 2.4 все ответы верны;
- 2.5 все ответы неверны.

3 Принципы концепции гуманизации труда?

- 3.1 принцип безопасности;
- 3.2 принцип справедливости;
- 3.3 принцип демократии;
- 3.4 принцип развития личности;
- 3.5 все ответы верны.

4 Какие группы включает в себя трудовая мотивация?

- 4.1 осознание необходимости приносить пользу обществу, желание оказывать помощь другим людям, общественная установка на необходимость труда;
- 4.2 получение определенных материальных благ для себя и своей семьи: зарабатывание денег для удовлетворения материальных и духовных потребностей;
- 4.3 удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении и самореализации;
- 4.4 все ответы верны;
- 4.5 все ответы неверны.

5 Что такое социальная среда организации?

- 5.1 это часть окружающего мира, состоящая из людей, а также общественных и государственных структур, организаций;
- 5.2 сфера жизнедеятельности людей в организации;
- 5.3 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
- 5.4 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
- 5.5 нет правильных ответов.

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

- 6.1 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.

7 Что представляет собой социально-психологический климат?

- 7.1 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
- 7.2 устойчивый психический настрой коллектива, складывающийся из отношений людей к труду и их отношения друг к другу;
- 7.3 централизованное решение социальных вопросов;
- 7.4 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации.

8 Какие факторы можно отнести к социокультурным?

- 8.1 политические и демографические;
- 8.2 географические и климатические условия;
- 8.3 религиозные верования;
- 8.4 культуру и менталитет народа;
- 8.5 религиозное верования, культуру и менталитет народа.

9 По способу воздействия на социальную среду какие различают факторы?

- 9.1 сетевые, социальные, психологические;
- 9.2 макроэкономические, микроэкономические, мезоэкономические;
- 9.3 социальные;
- 9.4 психологические;
- 9.5 макроэкономические.

10 Как еще называют внешние факторы?

- 10.1 локальные;
- 10.2 объективные;
- 10.3 мегафакторы;
- 10.4 нанофакторы.

11 На какие компоненты качества жизни, в широком смысле, указывает Даль Олио?

- 11.1 мир, свобода, человеческое достоинство;
- 11.2 взаимоотношения людей, адаптивность, мотивация;
- 11.3 оба ответа верны;
- 11.4 оба ответа неверны.

12 Что такое уровень жизни?

- 12.1 форма выражения социальной политики государства, направленная на материальное обеспечение определённой категории граждан;
- 12.2 степень удовлетворения материальных и культурных потребностей людей в смысле обеспеченности потребительскими благами;
- 12.3 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
- 12.4 социальная жизнь конкретного общества;
- 12.5 верных ответов нет.

13 Кто наиболее точно дал определение «удовлетворенность трудом»?

13.1 М. Вебер;

13.2 А.Л. Свенцицкий;

13.3 А. Маслоу;

13.4 К.Маркс;

13.5 Г.Спенсер.

**Тест по теме «Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики»**

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 «Специфика внутренней и внешней корпоративной социальной политики»**

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.

### **Тест по теме «Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной политики»**

**1** Что такое коллективный договор:

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;

2 это локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации;

**3** адресная поддержка тех сотрудников, чья деятельность является высоко результативной;

**4** верных ответов нет.

**2** Что представляет собой патерналистская модель социальной политики:

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

2 жесткое нормирование и определение поведения человека в социальной среде;

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

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

**3** Укажите типы и виды социальной политики:

1 закрытая;

2 открытая;

3 активная;

4 пассивная;

5 реактивная;

6 все ответы верны.

**4** Что собой представляют социальные программы:

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

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

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

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

**5** Укажите организационно- правовые формы социальной защиты:

1 социальное страхование;

2 социальная помощь;

3 социальная поддержка;

- 4 социальное обеспечение персонала;
- 5 все ответы верны.

**6** На что направлена кадровая политика организации:

- 1 на социальные потребности персонала и их социальное положение;
- 2 на профессионально-квалификационные характеристики персонала;
- 3 на формирование для воспроизводства и поддержания человека достойных условий его жизнедеятельности;
- 4 верных ответов нет.

**7** В чем роль кадровой политики:

- 1 трудовая деятельность человека должна быть наиболее полно востребована как в интересах организации, так и в интересах самого работника;
- 2 формирование для воспроизводства и поддержания человека достойных условий его жизнедеятельности;
- 3 социальные потребности персонала и их социальное положение;
- 4 адресная поддержка тех сотрудников, чья деятельность является высоко результативной;
- 5 верных ответов нет.

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

- 1 международном, на уровне организации;
- 2 международном, государственном;
- 3 международном, государственном, на уровне организации;
- 4 на уровне организации.

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

- 1 Конституция РФ;
- 2 Трудовой кодекс РФ;
- 3 другие законодательные акты;
- 4 все ответы верны.

**10** Что такое социальная ответственность бизнеса:

- 1 это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью;
- 2 вид социально ориентированной деятельности с четко определенными задачами, имеющей конкретное содержание;
- 3 создание условий, в которых люди могут в максимальной мере проявить свои возможности и получить положенные им социальные льготы и гарантии;
- 4 верных ответов нет.

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

- 1 развитие местного сообщества;
- 2 природоохранная деятельность и ресурсосбережение;
- 3 добросовестная деловая практика;
- 4 все ответы верны.

**12** Что понимается под управлением социальной ответственностью:

- 1 непрерывно протекающий процесс регулирования деятельности по реализации социальных обязательств;
- 2 добровольно осуществляемая организацией деятельность в социальной, экономической и экологической сферах;
- 3 создание условий, в которых люди могут в максимальной мере проявить свои возможности и получить положенные им социальные льготы и гарантии;
- 4 верных ответов нет.

**13** Что такое кодекс поведения в социальной политике организации:

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

**14** Социальный отчет компании это:

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

**Тест по теме «Корпоративная социальная политика как  
инструмент взаимодействия с государством»**

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.

## 2.2 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

### 2.3 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 конкурсности	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 достижения 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>б) 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 (б).

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

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по 5-балльной шкале</i>
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 этона 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.