

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
Управления персоналом

 И.Б. Дуракова

28.04.2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.О.12 Кадровая и социальная политика государства и организации

- 1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:**  
38.04.03 Управление персоналом
  - 2. Профиль подготовки/специализации:**  
Управление человеческими ресурсами и брендом работодателя в цифровой экономике
  - 3. Квалификация (степень) выпускника:** магистр
  - 4. Форма образования:** заочная
  - 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управления персоналом
  - 6. Составители программы:** Исаева О.В., к.э.н., доцент
  - 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета  
протокол № 4 от 21.04.2022
- 

**8. Учебный год:** 2022/2023  
2023/2024

**Триместры:** 3, 4

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

*Цель изучения дисциплины* формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для реализации кадровой и социальной стратегии, политик государства и организации, технологий управления персоналом организации в динамичной среде с использованием знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщением и оценкой существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

*Основными задачами учебной дисциплины являются:*

- формирование представлений о кадровой и социальной политике государства и организации, современных тенденциях развития общества в контексте решения кадровых и социальных вопросов, роли и месте государства и организации в управлении социальными и кадровыми процессами;
- развитие представлений о роли и функциях органов законодательной, исполнительной и судебной власти в формировании и реализации кадровой и социальной политики государства, роли и задачах службы социального развития организации;
- развитие навыков применять знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач в области реализации кадровой и социальной политики государства и социального развития организации;
- формирование и развитие умений и навыков определения основных кадровой и социальной стратегий, соответствующих функциональных политик, реализации соответствующих технологий управления персоналом в динамичной среде;
- развитие умений и навыков проектирования системы управления социальным развитием организации.

**10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:** блок Б1, обязательная часть.

**11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:**

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать	ОПК-1.1	Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Знать: - основы применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий и права, а также обобщения и критического оценивания существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и смежных областей;

	<p>существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>			<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий и права, а также обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-навыками применения при решении профессиональных задач знаний (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий и права, а также обобщения и критического оценивания существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и смежных областей</li> </ul>
ОПК-3	<p>Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	ОПК-3.1	<p>Определяет основные стратегии, функциональные политики, реализует технологии управления персоналом в динамичной среде</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы разработки и обеспечения реализации основных стратегий, функциональных политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальной и экономической эффективности;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать и обеспечивать реализацию основных стратегий, функциональных политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-навыками разработки и обеспечения реализации основных стратегий, функциональных политик и технологий управления персоналом организации в</li> </ul>

			динамичной среде и оценки их социальной и экономической эффективности
		ОПК-3.2	<p>Проектирует систему управления социальным развитием организации</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальной и экономической эффективности при проектировании системы управления социальным развитием;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность при проектировании системы управления социальным развитием;</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-навыками разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальной и экономической эффективности при проектировании системы управления социальным развитием</li> </ul>

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час.** 3 ЗЕТ / 108 час.

**Форма промежуточной аттестации** *зачет*

**13. Трудоемкость по видам учебной работы**

Вид учебной работы		Трудоемкость			
		Всего	По триместрам		
			3 триместр	4 триместр	...
Аудиторные занятия		18	16	2	
в том числе:	лекции	8	8	нет	
	практические	10	8	2	
	лабораторные	нет	нет	нет	
Самостоятельная работа		86	56	30	
в том числе: курсовая работа (проект)		нет	нет	нет	
Форма промежуточной аттестации (зачет – <u>4</u> час.)		4	нет	4	
Итого:		108	72	36	

### 13.1 Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
<b>1.Лекции</b>			
1.1	Содержание и приоритетные направления государственной кадровой политики РФ. Кадровая доктрина	Кадровая политика: сущность и основные понятия. Цели и задачи кадровой политики. Концепция государственной кадровой политики в современных условиях: понятие, природа и сущностные черты. Приоритетные направления государственной кадровой политики РФ; кадровая доктрина; организационное и научно-информационное обеспечение государственной кадровой политики.	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >
1.2	Субъекты и объекты государственной кадровой политики РФ, ее правовые основы	Роль и функции органов законодательной, исполнительной и судебной власти в формировании и реализации кадровой политики государства; нормативно-правовое обеспечение государственной кадровой политики.	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >
1.3	Современные тенденции социального развития. Социальная политика в Российской Федерации	Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества. Важнейшие цели социальной политики государства. Социальное развитие организации как объект управления. Тенденции социального развития и гуманизации труда. Взаимосвязь социального и технико-технологического развития организации. Принципы и методы управления социальным развитием организации. Содержание и формы управленческих решений по социальному развитию. Роль социальных нормативов в управлении социальным развитием организации. Роль социологических исследований в управлении социальным развитием организации. Показатели социального развития организации. Влияние социальной политики государства на социальное развитие организации. Гуманизация содержания и условий труда как парадигма современной трудовой жизни. Направления и особенности гуманизации условий труда. Социальная ориентация общественного развития. Качество жизни. Уровень жизни. Индекс человеческого развития. Гуманизация трудовых отношений. Изменение положения работника в современном (автоматизированном и роботизированном) производственном процессе. Социальное партнерство как фактор гуманизации трудовых отношений. Особенности социального партнерства в России. Структура и проблемы социально-трудовых отношений в организациях. Развитие социальных потребностей работников организации. Управление социальной защитой персонала.	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >

1.4	Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом	Кадровая политика и стратегия управления персоналом: классификация и взаимосвязь Назначение кадровой политики и ее связь со всеми областями хозяйственной политики организации. Принципы кадровой политики; влияние кадровой политики на формирование стратегии управления персоналом организации. Концепции кадровой политики.	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >
1.5	Виды кадровой политики организации, ее элементы и этапы разработки: виды кадровой политики организации	Кадровая политика в области: стратегического, тактического, оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; найма, оценки, отбора и учета персонала; трудовых отношений, условий труда персонала; развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения; мотивации и стимулирования, социального развития, правового и информационно-документационного обеспечения управления персоналом. Активная и пассивная, реактивная и превентивная, открытая и закрытая; Элементы и этапы разработки кадровой политики организации.	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >
1.6	Социальная среда организации и ее факторы как объекты управления	Трудовая организация как социотехническая система. Место работника в социотехнической системе. Единство человеческого и социального капиталов организации. Социальная сфера предприятия, ее структура, функции. Внешние условия развития социальной среды организации. Анализ внутренних факторов социальной сферы. Социальная инфраструктура. Диагностика состояния социальной среды. Управление развитием социальной структуры организации.	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >
1.7	Механизм управления социальным развитием организации	Основные элементы механизма управления социальными процессами: постановка социальных целей, планирование социального развития, организация выполнения плановых мероприятий, координация и контроль, анализ результатов; отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >
1.8	Система управления социальным развитием организации. Социальная служба организации	Основные принципы построения системы социального развития; подходы к построению организационной структуры управления социальными процессами. Управление социальным развитием организации как элемент системы социального партнерства; становление и особенности системы социального партнерства в современной России. Роль социальной службы организации в управлении ее социальным развитием. Факторы выбора структуры социальной службы организации, современные тенденции. Задачи, выполняемые социальной службой. Функции и обязанности социальной службы организации.	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >
<b>2. Практические занятия</b>			

2.1	Содержание и приоритетные направления государственной кадровой политики РФ. Кадровая доктрина	Демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, молодежная кадровая политика. Государственная политика в области государственного управления	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >
2.2	Субъекты и объекты государственной кадровой политики РФ, ее правовые основы	Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала федеральной госслужбы, персонала субъектов Федерации, персонала органов местного самоуправления. Основные нормы и положения, регламентирующие взаимоотношения с внешними организациями по вопросам кадровой политики (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >
2.3	Современные тенденции социального развития. Социальная политика в Российской Федерации	Гуманизм как целостная система взглядов на признание социальной ценности человека, права личности на развитие и проявление своих способностей. Социальная ориентация общественного развития. Качество жизни. Уровень жизни. Социальное партнерство как фактор гуманизации трудовых отношений. Характерные черты и отличительные особенности социальной политики и социально-экономического развития РФ.	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >
2.4	Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом	Элементы и этапы разработки кадровой политики. Факторы, влияющие на кадровую политику. Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и отдельного работника. Методы анализа организационно-управленческих и экономических проблем в сфере разработки, реализации кадровой политики. Основные проблемы разработки кадровой политики в современных условиях: законодательное и административное регулирование кадровой политики, противоречия в политике и системе управления персоналом. Зависимость кадровой стратегии и политики от стадии жизненного цикла организации. Изменение структуры рынка труда и выработка кадровой политики организации.	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >
2.5	Виды кадровой политики организации, ее элементы и этапы разработки: виды кадровой	Зарубежный опыт формирования кадровой политики организации в области: социально-экономической, научно-технической, технологической, организационно-производственной деятельности. Взаимодействие и взаимообусловленность	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >

	политики организации	кадровой политики государства и кадровой политики организации.	
2.6	Социальная среда организации и ее факторы как объекты управления	Характеристика социальной среды: размеры и расположение организации, численность и качество персонала, отраслевая принадлежность и профиль предприятия, объемы производства, финансовое положение, социальная инфраструктура, содержание и формы трудового процесса	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >
2.7	Механизм управления социальным развитием организации	Характерные черты и отличительные особенности социально-экономического развития РФ. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем в организациях. Методы социального управления в США, Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы. Специфический опыт Японии в решении социальных проблем.	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >
2.8	Система управления социальным развитием организации. Социальная служба организации	Задачи социальной службы организации: внимание на интеллектуальный и нравственный потенциал человека, культуру общения. Социальный паспорт предприятия. Планирование социального развития организации. Этапы, структура и требования к разработке плана социального развития организации, информационная база.	Кадровая и социальная политика государства и организации — <URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=17188</a> >

### 13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	
1.	Содержание и приоритетные направления государственной кадровой политики РФ. Кадровая доктрина	1	1	-	10	12
2.	Субъекты и объекты государственной кадровой политики РФ, ее правовые основы	1	1	-	10	12
3.	Современные тенденции социального развития. Социальная политика в Российской Федерации	1	1,5	-	10,5	13
4.	Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом	1	1,5	-	11,5	14
5.	Виды кадровой политики организации, ее элементы и этапы разработки: виды кадровой политики организации	1	1,5	-	10,5	13
6.	Социальная среда организации и ее факторы как объекты управления	1	1	-	11	13
7.	Механизм управления социальным развитием организации	1	1	-	11	13
8.	Система управления социальным развитием организации. Социальная служба организации	1	1,5	-	11,5	14
9.	Форма промежуточной аттестации (зачет)	-	-	-	-	4
Итого:		8	10	-	86	108



#### **14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

*(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)*

Основной формой организации обучения бакалавра являются аудиторные занятия, которые проводятся в форме лекций и практических занятий, а также самостоятельная работа под руководством преподавателя.

##### **Методические указания для обучающихся по подготовке к лекционным занятиям.**

Лекция – это устное систематическое и последовательное изложение преподавателем материала по какой-либо проблеме, методу, теме курса.

Для традиционной вузовской лекции характерны высокий научный уровень, теоретические абстракции, имеющие большое практическое значение. Стиль такой лекции - четкий план, строгая логика, убедительные доказательства, краткие выводы. В этой связи конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это самим обучающимся. Целесообразно, лишь, поняв основную мысль, излагаемую лектором, записать ее. Желательно запись осуществлять на одной странице листа или, оставляя поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателем. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями «важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения.

Целесообразно разработать собственную систему сокращений, аббревиатур и символов. Однако при дальнейшей работе с конспектом символы лучше заменить обычными словами для быстрого зрительного восприятия текста.

Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть теоретическим материалом.

##### **Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям.**

Подготовку к каждому практическому занятию обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме.

Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно отвечать на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

В процессе подготовки к практическим занятиям необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и сети Интернет является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

##### **Методические указания для обучающихся по самостоятельной работе.**

Самостоятельная работа выступает в качестве средства организации и управления самостоятельной деятельности обучающихся, которая обеспечивается умением

осуществлять планирование деятельности, искать решение проблемы или вопроса, рационально организовывать рабочее время и использовать необходимые для этого инструменты. Самостоятельная работа служит получению новых знаний, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию профессиональных компетенций. Для проведения самостоятельной работы определены следующие рекомендации: систематическое выполнение заданий для самостоятельной работы обеспечивает эффективное освоение данной дисциплины и выявление проблемных точек; консультирование с преподавателем позволяет получать методические указания по содержанию выполняемого задания, срокам и видам контроля.

Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

### **Методические указания для обучающихся по подготовке к зачету.**

По завершению изучения дисциплины сдается зачет. В период подготовки к зачету обучающийся вновь обращается к изученному (пройденному) учебному материалу. Подготовка к зачету включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету по темам курса; подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах. Зачет проводится по билетам, охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения.

При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на рабочую программу дисциплины, нормативную, учебную и рекомендуемую литературу. Основное в подготовке к сдаче зачета - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет. При подготовке к сдаче зачета обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнение намеченной работы.

Подготовка к зачету заключается в изучении тщательной проработке обучающимся учебного материала дисциплины с учётом учебников, практических и семинарских занятий, сгруппированном в виде контрольных вопросов.

Зачет по курсу проводится по билетам.

На зачете по билетам студент даёт ответы на вопросы билета после предварительной подготовки. Обучающемуся предоставляется право отвечать на вопросы билета без подготовки по его желанию. Преподаватель имеет право задавать дополнительные вопросы, если студент недостаточно полно осветил тематику вопроса, если затруднительно однозначно оценить ответ, если студент не может ответить на вопрос билета, если студент отсутствовал на занятиях в семестре.

Качественной подготовкой к зачету является:

- полное знание всего учебного материала по курсу;
- свободное оперирование материалом;
- демонстрация знаний дополнительного материала;
- чёткие правильные ответы на дополнительные вопросы.

Непосредственная подготовка к зачету осуществляется по вопросам, представленным в данной учебной программе.

## **15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины**

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики / В.В. Черепанов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юнити-Дана, 2015. — 680 с. — ISBN 978-5-238-01767-9. — <URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=116626">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=116626</a> >.
2.	Оксинойд К.Э. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / К.Э. Оксинойд. — 2-е изд., стер. — М.: Флинта, 2012. — 160 с. — ISBN: 978-5-9765-0031-0. — <URL: <a href="https://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book_view&amp;book_id=115105">https://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book_view&amp;book_id=115105</a> >.
3.	Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с. - ISBN 978-5-16-005067-6 - <URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/398723">https://znanium.com/catalog/product/398723</a> >.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
4.	Знаменский, Дмитрий Юрьевич. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для магистров: [для студ. вузов, обуч. по направлению подгот. 081100 "Гос. и муницип. управление" (квалификация (степень) "магистр")] / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко; Гос. ун-т управления; под общ. ред. Н.А. Омельченко.— Москва : Юрайт, 2014 .— 365 с.
5.	Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации / А.Я. Кибанов .— Москва : Проспект, 2015 .— 41 с. — ISBN 978-5-392-16687-9 .— <URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=252124">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=252124</a> >.
6.	Кикоть, Владимир Яковлевич. Социальное управление. Теория, методология, практика: монография / В.Я. Кикоть, Д.И. Грядовой. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 311 с. - ISBN: 978-5-238-01577-4. - <URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=446411&amp;sr=1">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=446411&amp;sr=1</a> >.
7.	Кузнецова Е.М. Социальный контроль в системе социального управления: методологический анализ: монография / Е.М. Кузнецова; ОмГТУ.- М.- Берлин: Директ- Медиа, 2015. – 196 с. - ISBN: 978-5-4475-5655-6. - <URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=427893&amp;sr=1">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=427893&amp;sr=1</a> >.
8.	Моисеев, В. В. Социальная политика современной России / В. В. Моисеев. – Изд. 2-е, испр. и доп. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 448 с. - - ISBN 978-5-4499-0069-2 – <URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=562606">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=562606</a> >.
9.	Управление персоналом: учебник / [И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева] ; под ред. И.Б. Дураковой .— Москва : ИНФРА-М, 2014 .— 568 с.
10.	Управление социальным развитием организации: Учебник / Под ред. А.П. Егоршина. - М.: ИНФРА-М, 2013. – 416 с.

**в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):**

№ п/п	Источник
1.	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ» / LMC Moodle: <a href="https://edu.vsu.ru/">https://edu.vsu.ru/</a>
2.	Официальный веб-сайт Президента РФ <a href="http://www.president.kremlin.ru/">www.president.kremlin.ru/</a>
3.	Федеральное агентство по науке и инновациям: <a href="http://www.fasi.gov.ru/">http://www.fasi.gov.ru/</a>
4.	Федеральная служба государственной статистики <a href="http://www.fsgs.ru">www.fsgs.ru</a>
5.	Справочная правовая система Консультант плюс: <a href="http://www.consultant.ru/online/">http://www.consultant.ru/online/</a>
6.	ЭБС "Университетская библиотека online" <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>
7.	ЭБС Издательство «Лань» <a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>
8.	Национальный союз кадровиков <a href="http://www.kadrovik.ru/">http://www.kadrovik.ru/</a>
9.	Сообщество менеджеров E-xecutive <a href="http://www.e-xecutive.ru/">http://www.e-xecutive.ru/</a>
10.	Human Resource Management <a href="http://www.hrm.ru/">http://www.hrm.ru/</a>

**16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы**

№ п/п	Источник
1.	Захарова, Т. И. Управление социальным развитием организации: учебно-практическое пособие: учебное пособие / Т. И. Захарова, А. А. Корсакова. – Москва: Евразийский открытый институт, 2010. – 396 с. - ISBN 978-5-374-00422-9. – <URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90784">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90784</a> >.
2.	Оксинойд К.Э., Розина Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие / Под ред А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2014. – 64 с. - ISBN: 978-5-392-10153-5. <URL: <a href="https://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book_view&amp;book_id=252146">https://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book_view&amp;book_id=252146</a> >.

**17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):**

Программа курса может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий. При реализации дисциплины проводятся лекции, практические занятия, выполняются индивидуальная реферативная работа и практико-ориентированные задания. Проверка тестовых и практико-ориентированных заданий, а также индивидуальной реферативной работы могут осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий.

**18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

## 19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Содержание и приоритетные направления государственной кадровой политики РФ. Кадровая доктрина	ОПК-1; ОПК-3	ОПК – 1.1. Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач; ОПК – 3.1. Определяет основные стратегии, функциональные политики, реализует технологии управления персоналом в динамичной среде	Тест Выполнение задания Индивидуальное творческое задание
2.	Субъекты и объекты государственной кадровой политики РФ, ее правовые основы	ОПК-1; ОПК-3	ОПК – 1.1. Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач; ОПК – 3.1. Определяет основные стратегии, функциональные политики, реализует технологии управления персоналом в динамичной среде	Тест Выполнение задания
3.		ОПК-1; ОПК-3	ОПК – 1.1. Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой,	Тест Выполнение задания Индивидуальное творческое задание

	Современные тенденции социального развития. Социальная политика в Российской Федерации		социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач; ОПК – 3.1. Определяет основные стратегии, функциональные политики, реализует технологии управления персоналом в динамичной среде; ОПК – 3.2 Проектирует систему управления социальным развитием организации	
4.	Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом	ОПК-1; ОПК-3	ОПК – 1.1. Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач; ОПК – 3.1. Определяет основные стратегии, функциональные политики, реализует технологии управления персоналом в динамичной среде	Тест Выполнение задания Индивидуальное творческое задание
5.	Виды кадровой политики организации, ее элементы и этапы разработки: виды кадровой политики организации	ОПК-1 ОПК-3	ОПК – 1.1. Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач; ОПК – 3.1. Определяет	Тест Выполнение задания Индивидуальное творческое задание

			основные стратегии, функциональные политики, реализует технологии управления персоналом в динамичной среде	
6.	Социальная среда организации и ее факторы как объекты управления	ОПК-1; ОПК-3	ОПК – 1.1. Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач; ОПК – 3.2. Проектирует систему управления социальным развитием организации	Тест Выполнение задания Индивидуальное творческое задание
7.	Механизм управления социальным развитием организации	ОПК-1; ОПК-3	ОПК – 1.1. Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач; ОПК – 3.2. Проектирует систему управления социальным развитием организации	Тест Выполнение задания Индивидуальное творческое задание
8.	Система управления социальным развитием организации. Социальная служба организации	ОПК-1; ОПК-3	ОПК – 1.1. Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач;	Тест Выполнение задания Индивидуальное творческое задание

			ОПК – 3.2. Проектирует систему управления социальным развитием организации	
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				Перечень вопросов Темы индивидуальных реферативных работ (рефератов) Тестовые задания

## 20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

### 20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

#### Практикоориентированные задания:

1. Определение основных критериев и принципов кадровой политики. Выработка оптимальных принципов (анализ ситуаций-кейсов).
2. Анализ факторов внешней и внутренней среды как основа разработки стратегии управления персоналом и кадровой политики (решение ситуационных задач, работа в малых группах)
3. Получение представления о понятиях развития и социального развития организации (направляемая дискуссия)
4. Определение основных структурных элементов социальной среды организации (решение ситуационных задач)
5. Формирование представления об отечественном и зарубежном опыте решения социально-трудовых проблем (решение ситуационных задач, работа в малых группах)
6. Получение представления о современных тенденциях социального развития и гуманизации труда. Критериях оценки кадровой и социальной политики (направляемая дискуссия, решение ситуационных задач)
7. Оценка факторов социальной сферы организации и благоприятных условий труда работников (решение ситуационных задач)
8. Знакомство с механизмом управления социальными процессами в организации. Формирование механизма и структуры управления социальным развитием организации (на примере реальной организации)

#### Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению задания, заключающееся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение практического задания.
3. Получение оценки.
4. Обсуждение в группе полученных результатов.

#### Критерии оценки практических заданий

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся выполнил задание, смог сделать выводы по полученным результатам и дать аргументированные ответы на дополнительные вопросы	Зачтено

Обучающийся выполнил задание с ошибками, не смог сделать выводы по полученным результатам и дать аргументированные ответы на дополнительные вопросы	Не зачтено
---	------------

**Тестовые задания (примеры):**

**Раздел 4. Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом (фрагмент).**

**1. Кадровая политика характеризуется:**

- а) гибкостью;
- б) авторитарным стилем управления;
- в) стабильностью;
- г) краткосрочностью перспективы;
- д) экономической эффективностью.

**2. Элементами кадровой политики являются:**

- а) политика занятости персонала;
- б) политика стимулирования и сбыта;
- в) политика трудовых отношений;
- г) финансовая политика;
- д) политика обучения и развития персонала.

**3. Основой для формирования кадровой политики организации являются:**

- а) кадровая политика государства;
- б) стратегия развития организации в целом;
- в) стратегия управления персоналом;
- г) планы организации во всех областях ее хозяйственной деятельности;
- д) внутренние ресурсы организации;
- е) традиции организации (философия, концепция);
- ж) возможности внешней среды.

**4. На стадии стабилизации фирмы кадровая политика реализуется через:**

- а) планирование трудовой карьеры работников;
- б) массовый подбор новых работников;
- в) организацию эффективной системы оплаты труда;
- г) смену организационной культуры;
- д) периодический анализ деятельности подразделений.

**5. Какая основная цель кадровой политики организации?**

- а) создание сплоченной, ответственной и высокопроизводительной рабочей силы;
- б) минимизация затрат на рабочую силу;
- в) создание максимального количества рабочих мест;
- г) планирование перспективной потребности в кадрах и их своевременная подготовка.

**Раздел 6. Социальная среда организации и ее факторы как объекты управления (фрагмент).**

**1. Как вы думаете, какое из суждений о социальной деятельности организации является верным?**

**1. Социальная деятельность организации направлена на развитие и совершенствование условий использования и воспроизводства человеческого капитала.**

**2. Социальная деятельность организации – это изменение социальных условий персонала.**

- а) верно утверждение 1;
- б) верно утверждение 2;
- в) оба суждения верны;
- г) оба суждения не верны.

**2. Любой организации присуще:**

- а) корпоративный дух;
- б) общая цель;



в) единственный руководитель;

г) высокая оплата труда.

**3. Социальную среду организации как микрообщества составляет:**

а) объекты производственного назначения;

б) материальные условия организации;

в) духовно-нравственные условия в организации;

г) совокупность материальных, общественных и духовно-нравственных условий.

**4. К характеристикам социальной среды организации относится:**

а) уровень безработицы;

б) уровень инфляции;

в) финансовое положение организации;

г) производительность труда.

**5. Что не относится к элементам социальной среды организации?**

а) персонал;

б) объекты социального назначения;

в) слагаемые качества трудовой жизни;

г) имидж организации.

**Раздел 7. Механизм управления социальным развитием организации (фрагмент).**

**1. Что составляет основу социальной политики Швеции?**

а) принцип социальной солидарности;

б) принцип социальной справедливости;

в) принцип социального равенства;

г) принцип патернализма.

**2. Что составляет основу социальной политики Германии?**

а) принцип социальной солидарности;

б) принцип социальной справедливости;

в) принцип социального равенства;

г) принцип патернализма

**3. Специфика японской системы трудовых отношений является то, что все социальные выплаты и льготы работникам предоставляет:**

а) государство;

б) профсоюз;

в) корпорация;

г) союз работодателей

**4. Какое суждение о японской стратегии социального развития предприятия является верным?**

*1. Коллективный характер удовлетворения потребностей работников.*

*2. Стратегия социального развития предприятия базируется на японской национальной культуре человеческих отношений;*

а) верно утверждение 1;

б) верно утверждение 2;

в) оба суждения верны;

г) оба суждения не верны.

**Описание технологии проведения:**

1. Подготовка к выполнению тестовых задания, заключающееся в повторении лекционных материалов и материалов практических занятий по пройденным темам.

2. Выполнение тестового задания.

3. Получение оценки.

**Критерии оценки тестового задания**

Критерии оценивания	Шкала оценок
Оценка «отлично» выставляется при более 85% правильных ответов	Отлично
Оценка «Хорошо» выставляется от 70% до 84% правильных ответов	Хорошо

Оценка «Удовлетворительно» выставляется от 51 до 70% правильных ответов	Удовлетворительно
Оценка «Неудовлетворительно» при менее 50% правильных ответов	Неудовлетворительно

### **Темы индивидуальных творческих заданий докладов/презентаций:**

1. Доклад/презентация на тему «Кадровая политика и социальное развитие организаций Великобритании»
2. Доклад/презентация на тему «Кадровая политика и социальное развитие организаций Германии»
3. Доклад/презентация на тему «Кадровая политика и социальное развитие организаций Франции»
4. Доклад/презентация на тему «Кадровая политика и социальное развитие организаций Испании»
5. Доклад/презентация на тему «Кадровая политика и социальное развитие организаций США»
6. Доклад/презентация на тему «Кадровая политика и социальное развитие организаций Канады»
7. Доклад/презентация на тему «Кадровая политика и социальное развитие организаций Аргентины»
8. Доклад/презентация на тему «Кадровая политика и социальное развитие организаций Австралии»
9. Доклад/презентация на тему «Кадровая политика и социальное развитие организаций Китая»
10. Доклад/презентация на тему «Кадровая политика и социальное развитие организаций России»
11. Доклад/презентация на тему «Кадровая политика и социальное развитие организаций \_\_\_\_\_ (любая интересующая страна)»

### **Описание технологии проведения:**

1. Выбор темы и подготовка доклада/презентации
2. Выступление с докладом/презентацией на практическом занятии.
3. Ответы на заданные вопросы.
4. Обсуждение доклада/презентации в группе обучающихся.
5. Получение оценки.

### **Критерии оценки докладов/презентаций**

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он сделал презентацию в PowerPoint (другом доступном графическом редакторе) и презентовал ее на занятии, подкрепляя свое выступление фактами и другой информацией о соответствующей стране.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он сделал презентацию в PowerPoint (другом доступном графическом редакторе) и презентовал ее на занятии, но некоторые важные факты и/или события были упущены.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он сделал презентацию в PowerPoint (другом доступном графическом редакторе) и презентовал ее на занятии, но презентация была не ёмкой, поставленная тема была не полностью раскрыта; речь студента при выступлении не подкреплялась никакими фактами; презентация и выступление были очень короткими.

Оценка «не удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не сделал презентацию и/или его выступление не продемонстрировало глубокое знание вопроса.

## **20.2 Промежуточная аттестация**

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- перечень вопросов к зачету;
- перечень тестовых заданий,
- презентация результатов индивидуальной реферативной работы.

#### **Описание технологии проведения.**

Первым этапом зачета является подготовка студентом письменных ответов на вопросы билета с последующим их обсуждением.

Обучающийся, получивший положительные оценки по результатам текущей аттестации, в ходе промежуточной аттестации письменно отвечает на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала и выполняет тестовые и практические задания.

Обучающийся, который не смог успешно пройти текущую аттестацию по дисциплине в течение семестра, на экзамене должен дать письменный ответ на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала, выполнить тестовые и практические задания, а также представить результаты выполнения заданий текущей аттестации в соответствии с требованиями, указанными в разделе 20.1.

#### **Перечень вопросов к зачету:**

1. Сущность, цель, задачи и принципы государственной кадровой политики (ГКП) РФ.
2. Приоритетные направления и правовые основы ГКП РФ. Кадровая доктрина.
3. Цель и задачи кадровой политики организации.
4. Типы кадровой политики организации.
5. Современные кадровые технологии: понятие, виды, сущность.
6. Влияние кадровой политики на формирование стратегии управления персоналом организации.
7. Концепции кадровой политики организации.
8. Характерные черты и особенности кадровой политики за рубежом.
9. Характерные черты и особенности отечественной кадровой политики.
10. Этапы формирования кадровой политики организации.
11. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики.
12. Критерии оценки кадровой политики организации.
13. Актуальность управления социальным развитием и исторические предпосылки социальной деятельности организации.
14. Понятие и условия успешного управления социальным развитием организации.
15. Классификация элементов социального развития организации.
16. Гуманизация труда: понятие и современные тенденции развития.
7. Концепция социальной ответственности организации.
18. Динамика макросоциальных процессов.
19. Социальные модели и стили поведения организаций.
20. Заинтересованные общественные группы и социальная ответственность бизнеса (СОБ).
21. «Посткапиталистические» и «постсоциалистические» организации.
22. Комплекс факторов социальной среды.
23. Специфика социального развития России.
24. Отечественный опыт управления социальным развитием.
25. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием.
26. Модели социального управления за рубежом.
27. Американский опыт социального менеджмента.
28. Европейский опыт социального управления.
29. Азиатский опыт социального управления.
30. Кадровая политика как основа стратегического планирования и социального управления организацией.
31. Стратегия и принципы управления персоналом.

32. Социальные стратегии в системе управления организацией.
33. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий предприятий.
34. Основы планирования социального развития.
35. Структура и содержание плана социального развития организации.
36. Метод социальной паспортизации и структура социального паспорта предприятия.
37. Функции управления социальным развитием.
38. Структура службы управления персоналом и социальным развитием.
39. Регламентация управления персоналом и социальным развитием.
40. Фонды накопления, резервный и потребления, фонд социальной сферы. Модель распределения прибыли.

### **Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания**

Для оценивания ответов на вопросы на зачете используются следующие показатели:

- 1) знание учебного материала и владение понятийным аппаратом курса;
- 2) умение связывать теорию с практикой, проиллюстрировав теоретические знания практическими примерами и фактами;
- 3) умение проводить анализ и предлагать решение конкретных ситуаций в области формирования и развития кадровой и социальной политик.

Для оценивания ответов на вопросы на зачете используется 2-балльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Обучающийся набрал более 90% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Повышенный уровень	зачтено
Обучающийся владеет теоретическими основами мотивации и стимулирования трудовой деятельности, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач, но допускает отдельные несущественные ошибки. Обучающийся набрал более 70% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Базовый уровень	зачтено
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает ошибки на дополнительные вопросы. Обучающийся набрал более 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Пороговый уровень	зачтено
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе. Обучающийся набрал менее 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	–	Не зачтено

Обязательным условием допуска к подготовке письменных ответов по на вопросы билета зачета является презентация результатов индивидуальной реферативной работы с получением оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».

### **Перечень тем индивидуальных реферативных работ (рефератов):**

1. Управление кадрами государственных (муниципальных) служащих субъекта Российской Федерации.
2. Административно-управленческая элита как особая группа: ее сущность, структура, функции.
3. Профессионализация управленческого труда и профессиональная компетентность государственных и муниципальных служащих.
4. Специфика и приоритеты современной кадровой политики на муниципальном уровне.
5. Кадровые службы: содержание, основные направления деятельности.
6. Реформа государственной гражданской службы: цели, приоритеты, ожидаемые результаты.
7. Взаимосвязь административной реформы в Российской Федерации и кадровой политики.
8. Влияние государства на работу с кадрами в условиях многообразия форм собственности.
9. Порядок замещения вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации.
10. Нравственные основы государственной кадровой политики.
11. Состав и основные тенденции развития кадрового потенциала государственного и муниципального аппарата Российской Федерации.
12. Универсальные черты формирования госаппарата в различных странах
13. Основные тенденции в развитии государственной службы в зарубежных государствах.
14. Концепция кадровой политики РФ.
15. Концепция кадровой политики профильного министерства (любого министерства – на выбор студента)
16. Концептуальные основы социальной политики государства и развитие социальной мысли.
17. История зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем (на примере США, Западной Европы, Японии).
18. История отечественного опыта в решении социально-трудовых проблем.
19. Социальное государство: предпосылки и условия формирования.
20. Развитие социального государства в России и за рубежом.
21. Специфика социального развития России.
22. История отечественного опыта развития социального планирования
23. Социальная политика государства: сущность, цели, задачи, направления.
24. Демографические аспекты социальной политики государства.
25. Специфика государственной политики в сфере здравоохранения и социальной защиты.
26. Социальная политика и социальная безопасность.
27. Государственная социальная политика в сфере образования.
28. Государственная социальная политика в сфере культуры.
29. Основные теории и концепции социального развития организаций.
30. Социальное развитие организации: основные направления.
31. Социальное планирование как метод управления социальным развитием организации.
32. Социальный паспорт организаций: история возникновения, значение, структура.
34. Роль и значение социальных нормативов в социальном развитии организаций.

35. Гуманизация труда: понятие и современные тенденции развития.
36. Социальное партнерство в России: понятие, формы и способы реализации
37. Концепция социальной ответственности организации.
38. Социальная политика государства и корпоративная социальная ответственность.
39. Правовые основы социальной политики в России.
40. Социальное страхование и социальное обеспечение в системе социальной политики государства.
41. Государственная жилищная политика.
42. Социальные стандарты как основа социальной политики.
43. Социальный капитал как фактор конкурентоспособности экономики.
44. Управление социальным развитием в системе стратегического планирования организации.
45. Социальное государство: особенности и примеры развития.

### Критерии оценки реферативных работ

Критерии оценивания	Шкала оценок
Четкое структурирование работы. Тема раскрыта, решение проблемы обосновано полностью и тщательно, анализ проблемы полный. Качество оформления очень высокое, соответствующее требованиям (работа оформлена в полном соответствии с ГОСТом или имеется не более двух незначительных отклонений от ГОСТа). При защите работы: ясное, четкое изложение содержания, отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы.	Отлично
Работа вполне структурирована. Тема раскрыта, решение проблемы вполне обосновано, анализ проблемы полный. Качество оформления высокое, в целом, соответствующее требованиям (имеется не более одного нарушения ГОСТа и двух отклонений). При защите работы: четкое изложение содержания, отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы.	Хорошо
Работа слабо структурирована. Тема частично раскрыта, решение проблемы обосновано недостаточно, анализ проблемы неполный. Качество оформления среднее (имеются не более двух нарушений ГОСТа). При защите работы: пространное изложение содержания, фрагментарный доклад с очень краткими или отсутствующими выводами, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов.	Удовлетворительно
Работа не структурирована. Тема не раскрыта, решение проблемы не обосновано, анализ проблемы отсутствует. Качество оформления низкое (имеются грубые нарушения ГОСТа). При защите работы: пространное изложение содержания, фрагментарный доклад, в котором отсутствуют выводы, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов, демонстрация отсутствия знания своей работы.	Неудовлетворительно

### Тестовые задания (фрагмент)

#### Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению заданий, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение тестовых заданий.
3. Получение оценки

1. Возрастание роли стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами связывают:

а) с ужесточением конкуренции, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности;

б) с высокой монополизацией и концентрацией отечественного производства;

в) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости.

2. Составной частью концепции гуманизации труда является:

а) предоставление работнику возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы;

б) обогащение содержания труда;

в) снижение издержек на персонал;

г) максимизация прибыли.

3. Перечислите в любом порядке социальные модели организаций И. Ансоффа.

Ответ: предпринимательская, филантропическая, популистская, социальная модели и модель «бережливого капитализма»

4. В случае проведения \_\_\_\_\_ кадровой политики руководство организации осуществляет постоянный кадровый мониторинг.

Ответ должен состоять из одного прилагательного.

Пример формата ответа: модной

Ответ: активной

#### Критерии оценки:

– средний уровень сложности (в формулировке задания перечислены все варианты ответа:

• 1 балл – указан верный ответ;

• 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

– повышенный уровень сложности (в формулировке задания отсутствуют варианты ответа:

• 2 балла – указан верный ответ;

• 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя два теоретических вопроса, позволяющие оценить уровень полученных знаний и степень сформированности умений и навыков.

Промежуточная аттестация по дисциплине возможна с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.

Задания п. 20.2 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.