

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

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 И.Б. Дуракова

30.05.2018

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.13 Управление социальным развитием организации

1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:

38.03.03 Управление персоналом

2. Профиль подготовки/специализации:

Управление персоналом организации, Экономика и управление персоналом

3. Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

4. Форма образования: очная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: Управления персоналом

6. Составители программы: Исаева О.В., к.э.н., доцент

7. Рекомендована: НМС экономического факультета

протокол № 5 от 24.05.2018

8. Учебный год: 2021/2022

Семестр: 8

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель изучения дисциплины состоит в формировании у обучающихся знаний и навыков, направленных на понимание взаимосвязи и взаимовлияния социального развития организации на ее научно-техническое и экономическое развитие, умение управлять социальными процессами.

Задачи дисциплины:

- знакомство с содержанием управления социальным развитием организации;
- формирование знаний о подходах к решению проблем социально-трудовых отношений в организации;
- знакомство с основами развития социальной сферы организации и трудового потенциала работника с позиций гуманизации труда;
- знакомство с задачами и функциями службы персонала и социального развития в организации.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Дисциплина относится к базовой части блока Б.1 профессионального цикла дисциплин Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Для изучения данной дисциплины предполагается, что обучающийся должен обладать базовыми знаниями по следующим дисциплинам бакалаврской программы: «Основы управления персоналом», «Экономика и социология труда», «Организационное поведение», «Социология». Данная дисциплина изучается на последнем курсе.

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

| Компетенция | | Планируемые результаты обучения |
|-------------|--|--|
| Код | Название | |
| ОПК-1 | знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации | знать: основы современной философии и концепции управления персоналом, принципы и методы управления персоналом; уметь: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации, применять на практике концепции управления персоналом; владеть (иметь навык(и)): принципами и методами управления персоналом в организации, основами современной философии управления персоналом. |
| ОПК-8 | способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести | знать: основные нормативные правовые документы в области управления персоналом; уметь: ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов в области управления персоналом; владеть (иметь навык(и)): навыками использования правовых норм в |

| | | |
|--|----------------------------------|---|
| | ответственность за их результаты | управлении персоналом, алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты |
|--|----------------------------------|---|

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

Форма промежуточной аттестации экзамен

13. Виды учебной работы:

| Вид учебной работы | Трудоемкость (часы) | | | |
|------------------------|---------------------|--------------|-----|-------|
| | Всего | По семестрам | | |
| | | 8 сем. | ... | |
| Аудиторные занятия | 40 | 40 | | |
| в том числе: лекции | 20 | 20 | | |
| практические | 20 | 20 | | |
| лабораторные | нет | нет | | |
| Самостоятельная работа | 32 | 32 | | |
| Экзамен | 36 | 36 | | |
| Итого: | 108 | 108 | | |

13.1 Содержание разделов дисциплины:

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины |
|-----------------|--|--|
| 1.Лекции | | |
| 1.1 | Социальная среда организации, ее структура, факторы влияния. | 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. |
| 1.2 | Современные тенденции социального развития и гуманизации труда. | 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. Структура и проблемы социально-трудовых отношений на предприятии. Развитие социальных потребностей работников предприятия. Управление социальной защитой персонала. |
| 1.3 | Отечественный и зарубежный опыт решения социально-экономических проблем в организации. | Подходы к разрешению социальных проблем труда в истории экономической мысли. Отечественный опыт управления социальным развитием организации: характер и содержание социально-трудовых проблем; история социальной политики на российских предприятиях; либеральные реформы и социальная защита граждан. Российские традиции управления социально-трудовыми отношениями в организации: дореволюционный этап, советский период. Тенденции изменения |

| | | |
|--------------------------------|---|--|
| | | социальной сферы предприятий в постперестроечный период. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем в организации: концепция качества трудовой жизни в США; опыт Западной Европы; опыт Японии. Современные мировые тенденции социального развития. |
| 1.4 | Задачи и функции социальной службы организации. | 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. |
| 1.5 | Трудовой потенциал организации. Социальные издержки. | Содержание трудового потенциала организации, его оценка. Направления и условия развития трудового потенциала работников организации. Социальные издержки организации: содержание, назначение, направления, методы анализа. Экономическая эффективность социальных издержек. |
| 1.6 | Структура и содержание плана социального развития организации. | Планирование социального развития организации. Методы планирования. Структура плана социального развития организации. Этапы и требования к разработке плана социального развития организации, информационная база. |
| 1.7 | Техники работы с зависимым персоналом. | Виды зависимостей. Алкоголизм, наркомания, трудоволизм, шопинг, кредитная зависимость, медикоментозная зависимость, Интернет-зависимость. Виды собеседований и организация мероприятий. |
| 2. Практические занятия | | |
| 2.1 | Социальная среда организации, ее структура, факторы влияния. | 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 |
| 2.2 | Современные тенденции социального развития и гуманизации труда | 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. |
| 2.3 | Отечественный и зарубежный опыт решения социально-экономических проблем в 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. |
| 2.4 | Задачи и функции социальной службы организации. | Задачи социальной службы организации: внимание на интеллектуальный и нравственный потенциал человека, культуру общения. Социальный паспорт предприятия. |
| 2.5 | Трудовой потенциал организации. Социальные издержки. | Трудовой потенциал организации, его оценка. Развитие трудового потенциала работников организации. Социальные издержки организации: направления и методы анализа. |
| 2.6 | Структура и содержание плана социального развития организации. | Социальное прогнозирование и планирование, распорядительство и координация, стимулирование и контроль за реализацией социальных программ. |
| 2.7 | Техники работы в организации с зависимым персоналом. | Виды зависимостей, собеседования и организация мероприятий. |

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Виды занятий (часов) | | | | Всего |
|-------|---|----------------------|--------------|--------------|------------------------|-------|
| | | Лекции | Практические | Лабораторные | Самостоятельная работа | |
| 1. | Социальная среда организации, ее структура, факторы влияния. | 2 | 2 | - | 4 | 8 |
| 2. | Современные тенденции социального развития и гуманизации труда | 2 | 2 | - | 4 | 8 |
| 3. | Отечественный и зарубежный опыт решения социально-экономических проблем в организации | 3 | 3 | - | 5 | 11 |
| 4. | Задачи и функции социальной службы организации. | 3 | 3 | - | 4 | 10 |
| 5. | Трудовой потенциал организации. Социальные издержки. | 4 | 3 | - | 5 | 12 |
| 6. | Структура и содержание плана социального развития организации. | 3 | 3 | - | 5 | 11 |
| 7. | Техники работы в организации с зависимым персоналом. | 3 | 4 | - | 5 | 12 |
| 8. | Экзамен | - | - | - | - | 36 |
| | | 20 | 20 | - | 32 | 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, проводящиеся в форме лекций и практических занятий под руководством преподавателя, а также самостоятельная работа.

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.

Лекционный материал является базовым, с которого необходимо начать освоение соответствующего раздела или темы. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

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.

Методические указания для обучающихся по подготовке к экзамену.

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

При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рабочую программу дисциплины, нормативную, учебную и рекомендуемую литературу. Основное в подготовке к сдаче экзамена - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать экзамен. При подготовке к сдаче экзамена обучающийся

весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнение намеченной работы.

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

Экзамен по курсу проводится по билетам.

На экзамене 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 экзамену является:

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

Непосредственная подготовка к экзамену 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. | 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:https://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book_view&book_id=115105>. |
| 2. | Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации: Учебник. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 208 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа http://www.znaniium.com]. |

б) дополнительная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|--|
| 3. | 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:https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=446411&sr=1>. |
| 4. | 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: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=427893&sr=1>. |
| 5. | Туркин С. Как выгодно быть добрым: Сделайте свой бизнес социально ответственным / Сергей Туркин. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 381 с. |
| 6. | Управление социальным развитием организации: Учебник / Под ред. А.П. Егоршина. - М.: ИНФРА-М, 2013. – 416 с. |

в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

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

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 1. | Оксинойд К.Э., Розина Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации : учебно-практическое |

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)

Для организации занятий требуется:

- ~ персональный компьютер и видеопроекторное оборудование;
- ~ программное обеспечение общего назначения Microsoft Office;
- ~ доступ к ресурсам сети Internet

Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

| Код и содержание компетенции (или ее части) | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков) | Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование) | ФОС* (средства оценивания) |
|--|--|---|--|
| ОПК-1 знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации | <p>знать: основы современной философии и концепции управления персоналом, принципы и методы управления персоналом;</p> <p>уметь: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации, применять на практике концепции управления персоналом;</p> <p>владеть (иметь навык(и)): принципами и методами управления персоналом в организации, основами современной философии управления персоналом.</p> | <p>1. Социальная среда организации, ее структура, факторы влияния.</p> <p>2. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда</p> <p>3. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-экономических проблем в организации</p> <p>4. Задачи и функции социальной службы организации.</p> <p>5. Трудовой потенциал организации. Социальные издержки.</p> <p>6. Структура и содержание плана социального развития организации</p> <p>7. Техники работы в организации с зависимым персоналом.</p> | <p>Тестовые задания</p> <p>Практические задания</p> <p>Индивидуальные творческие задания</p> <p>Кейсы</p> <p>Доклады</p> |
| ОПК-8 способность использовать | <p>знать: основные правовые нормы в области управления персоналом;</p> <p>уметь: применять нормативные документы в области управления персоналом;</p> | <p>1. Социальная среда организации, ее структура, факторы влияния.</p> <p>2. Современные тенденции социального развития и</p> | <p>Тестовые задания</p> <p>Практические задания</p> <p>Индивидуальные</p> |

| | | | |
|--|---|---|-------------------------------------|
| нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты | уметь: ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов в области управления персоналом; | гуманизации труда 3.Отечественный и зарубежный опыт решения социально-экономических проблем в организации 4.Задачи и функции социальной службы организации. 5.Трудовой потенциал организации. Социальные издержки. 6. Структура и содержание плана социального развития организации 7.Техники работы в организации с зависимым персоналом. | ые творческие задания Кейсы Доклады |
| | владеть (иметь навык(и)): навыками использования правовых норм в управлении персоналом, алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты. | | |
| Промежуточная аттестация | | | Комплект КИМ |

*В графе «ФОС» в обязательном порядке перечисляются оценочные средства текущей и промежуточной аттестаций.

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие показатели:

- 1) знание основ современной философии и концепции управления персоналом, принципов и методов управления персоналом;
- 2) знание основных нормативных правовых документов в области управления персоналом;
- 3) умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации, применять на практике концепции управления персоналом;
- 4) умение ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов в области управления персоналом;
- 5) владение принципами и методами управления персоналом в организации, основами современной философии управления персоналом;
- 6) владение навыками использования правовых норм в управлении персоналом, алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты.

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

| | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|--------------|
| 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 кадрового консалтинга и аудита. | Повышенный уровень | Отлично |
| Обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области кадрового консалтинга и аудита, но допускает отдельные несущественные ошибки. | Базовый уровень | Хорошо |
| Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает несколько существенных ошибок в ответе. | Пороговый уровень | Удовлетворительно |
| Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе. | – | Неудовлетворительно |

19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

19.3.1 Перечень вопросов к экзамену:

1. Актуальность управления социальным развитием и исторические предпосылки социальной деятельности организации.
2. Понятие и условия успешного управления социальным развитием организации.
3. Классификация элементов социального развития организации.
4. Гуманизация труда: понятие и современные тенденции развития
5. Организация как наиболее распространенный вид социальных систем: общая характеристика и особенности. Типология и классификация социальных организаций.
6. Ключевые элементы современных организаций. Факторы макроокружения и деловой среды организации. Жизненный цикл развития организации. Модели жизненного цикла организации.
7. Концепция социальной ответственности организации.
8. Динамика макросоциальных процессов
9. Социальные модели и стили поведения организаций.
10. Заинтересованные общественные группы и социальная ответственность бизнеса (СОБ).
11. «Посткапиталистические» и «постсоциалистические» организации.
12. Комплекс факторов социальной среды.
13. Специфика социального развития России
14. Отечественный опыт управления социальным развитием
15. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием
16. Модели социального управления за рубежом
17. Американский опыт социального менеджмента.
18. Европейский опыт социального управления.
19. Азиатский опыт социального управления.
20. Кадровая политика как основа стратегического планирования и социального управления организацией.

21. Стратегия и принципы управления персоналом.
22. Социальные стратегии в системе управления организацией.
23. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий предприятий.
24. Основы планирования социального развития.
25. Структура и содержание плана социального развития организации.
26. Метод социальной паспортизации и структура социального паспорта предприятия
27. Функции управления социальным развитием.
28. Структура службы управления персоналом и социальным развитием.
29. Регламентация управления персоналом и социальным развитием.
30. Фонды накопления, резервный и потребления, фонд социальной сферы. Модель распределения прибыли.

19.3.2 Перечень практических заданий

1. Получение представления о понятиях развития и социального развития организации (направляемая дискуссия)
2. Определение основных структурных элементов социальной среды организации (решение ситуационных задач)
3. Формирование представления об отечественном и зарубежном опыте решения социально-трудовых проблем (решение ситуационных задач, работа в малых группах)
4. Получение представления о современных тенденциях социального развития и гуманизации труда (направляемая дискуссия, решение ситуационных задач)
5. Оценка факторов социальной сферы организации и благоприятных условий труда работников (решение ситуационных задач)
6. Знакомство с механизмом управления социальными процессами в организации
7. Формирование структуры управления социальным развитием организации

19.3.3 Тестовые задания (примеры)

Раздел 1. Социальная среда организации, ее структура, факторы влияния (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 5. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-экономических проблем в 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.

Критерии оценки:

Для оценивания теста, содержащего задания разных типов, необходимо использовать политомическую шкалу, в которой допускается несколько категорий ответа на задание, каждая из которых оценивается по-разному. За полностью верный ответ назначается 2 балла, за частично верный – 1 балл и за неверный – 0 баллов.

Оценка «отлично» выставляется, если студент набрал более 90% от максимального балла.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент набрал более 70% от максимального балла.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент набрал более 50% от максимального балла.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент набрал менее 50% от максимального балла.

19.3.4 Темы индивидуальных творческих заданий (проектов)

1. Презентация на тему «Социальное развитие организаций Великобритании»
2. Презентация на тему «Социальное развитие организаций Германии»
3. Презентация на тему «Социальное развитие организаций Франции»
4. Презентация на тему «Социальное развитие организаций Испании»
5. Презентация на тему «Социальное развитие организаций США»
6. Презентация на тему «Социальное развитие организаций Канады»
7. Презентация на тему «Социальное развитие организаций Аргентины»
8. Презентация на тему «Социальное развитие организаций Австралии»
9. Презентация на тему «Социальное развитие организаций Китая»
10. Презентация на тему «Социальное развитие организаций России»

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент сделал презентацию в PowerPoint и презентовал ее на занятии, подкрепляя свое выступление фактами и другой информацией о соответствующей стране;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент сделал презентацию в PowerPoint и презентовал ее на занятии, но некоторые важные факты и/или события были упущены;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если студент сделал презентацию в PowerPoint 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 студенту, если студент не сделал презентацию и/или его выступление не продемонстрировало глубокое знание вопроса.

19.3.5 Темы докладов, рефератов, эссе

1. Тенденции и приоритеты социальной политики государства (на примере России).

2. Тенденции и приоритеты социальной политики государства (на примере зарубежных стран).

3. Социальный аудит в организации.

4. Факторы социальной среды организации.

5. Формирование благоприятного социально-психологического климата в организации.

6. Адаптация персонала как направление социального развития в организации.

7. Корпоративная культура организации и ее совершенствование.

8. Управление социальной средой организации.

9. Развитие социальной инфраструктуры организации.

10. Роль социального партнерства в организации.

11. Управление производственными конфликтами в организации.

12. Управление социальными инновациями в организации.

13. Анализ элементов социальной среды организации.

14. Гарантии прав и социальная защита работников в организации.

15. Анализ потенциала коллектива организации.

16. Регулирование правоотношений в коллективе организации.
17. Развитие профессионально-квалификационного потенциала организации.
18. Социальная структура коллектива организации и ее совершенствование.
19. Социальное страхование работников: отечественная практика и зарубежный опыт.
20. Свободное время и возможности развития потенциала работников организации.
21. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.
22. Трудовой коллектив как форма социальной организации.
23. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития.
24. Производственная демократия: проблемы и перспективы в современной России.
25. Оплата труда как фактор сплоченности трудового коллектива в организации.
26. Роль профсоюзов в социальном развитии организаций.
27. Социальная среда как объект управления персоналом.
28. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.
29. Основные направления гуманизации труда на отечественных предприятиях.
30. Основные направления создания благоприятных условий труда, быта и досуга работников.
31. Особенности и тенденции повышения качества трудовой жизни персонала в современных организациях.
32. Управление социально-психологической адаптацией персонала организации.
33. Социальные процессы в первичных трудовых коллективах и их регулирование.
34. Кризис социального развития организаций в современной России: причины и пути преодоления.
35. Коллективный договор как инструмент социального развития организации.
36. Исторические аспекты социального развития отечественных организаций.
37. Социальная политика государства как основа управления социальным развитием организации.
38. Принципы и методы социального развития организации.
39. Регулирование социально-трудовых отношений в современной организации.
40. Условия и основные факторы социального партнерства.
41. Основные направления социального развития организации в современных условиях.
42. Гуманизация труда на предприятии.
43. Формирование стандартов корпоративной социальной ответственности.
44. Формирование эффективных социально-трудовых коммуникаций в организации.
45. Совершенствование управления социальным развитием организации.
46. Разработка программы социального развития организации.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент раскрывает суть темы; основываясь на теоретических знаниях, проводит взаимосвязь между теорией и практическими ситуациями; находит актуальную проблему по заданной теме и

приводит пути ее решения; выдерживает структуру написания работы (введение - основная часть - заключение) и его объем; завершает реферат/эссе логическим выводом;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент раскрывает суть темы; основываясь на теоретических знаниях, проводит взаимосвязь между теорией и практическими ситуациями; не выделяет отдельную проблему по заданной теме, а рассматривает тему очень обобщенно; незначительно ошибается в структуре эссе, но четко выдерживает его объем; завершает работу логическим выводом;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если студент частично раскрывает суть темы; работа перегружена теоретической информацией, собственные мысли практически отсутствуют; структура работы нарушена.

- оценка «не удовлетворительно» выставляется студенту, если студент не раскрывает поставленную тему; отсутствуют аргументы и логические выводы; нарушена структура работы.

19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в формах устного опроса (фронтальная беседа, доклады); письменных работ (контрольных тестовых заданий, выполнения практико-ориентированных заданий). Критерии оценивания приведены выше.

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

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний. При оценивании используются качественные критерии оценивания, приведенные выше.

При оценивании используются количественные или качественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.

Программа рекомендована НМС экономического факультета
протокол № 5 от 24.05.2018