


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.01 Социальная политика государства и
управление социальным развитием
организации

- 1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:**
38.04.03 Управление персоналом
 - 2. Профиль подготовки/специализации:**
Управление человеческими ресурсами
 - 3. Квалификация (степень) выпускника:** магистр
 - 4. Форма образования:** очно-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 № 5 от 24.05.2018
-
-

8. Учебный год: 2019/2020

Семестр: 4

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью учебной дисциплины является углубление знаний о современных тенденциях социального развития и социальных изменениях в обществе, роли и месте государства и организации в управлении социальными процессами.

Задачи дисциплины:

- рассмотреть современные тенденции социального развития в обществе;
- изучить социальную политику РФ;
- сформировать представление студентов о факторах социальной среды организации;
- изучить систему и механизмы управления социальными процессами в организации;
- рассмотреть роль и задачи службы социального развития в организации.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Дисциплина относится к базовой части блока Б1.

Магистрант должен владеть культурой мышления, способностями к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения. Магистрант должен изучить программу бакалавриата и иметь знания по следующим дисциплинам магистерской программы: «Теории управления человеческими ресурсами», «Менеджмент персонала», «Этика деловых отношений в управлении персоналом».

Дисциплины, для которых данная дисциплина является предшествующей: «Современные проблемы управления персоналом».

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	
ОК-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	знать: -методологию действий в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения уметь: -применять знания и действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения владеть (иметь навык(и)): -навыками сопоставления, обработки информации в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОПК-6	способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	знать: -теоретические и практические аспекты корпоративной социальной ответственности с учетом стратегии организации уметь: -профессионально обосновывать точку зрения и принимать решения, касающиеся корпоративной социальной ответственности владеть (иметь навык(и)): -способностью к формированию умений и опыта профессиональной деятельности, в том числе кадровой стратегии

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. 2 ЗЕТ / 72 час.

Форма промежуточной аттестации *зачет*

13. Виды учебной работы:

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)			
	Всего	По семестрам		
		4 сем.	№ сем.
Аудиторные занятия	12	12		
в том числе: лекции	6	6		
практические	6	6		
лабораторные	нет	нет		
Самостоятельная работа	60	60		
Зачет	-	-		
Итого:	72	72		

13.1 Содержание разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.Лекции		
1.1	Современные тенденции социального развития	Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества. Гуманизация управления хозяйственными объектами – современная тенденция научно-технической революции.
1.2	Социальная политика в Российской Федерации	Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия. Важнейшие цели социальной политики государства. Особенности социального партнерства в России.
1.3	Социальная среда организации как объект управления	Основные элементы и назначение социальной среды организации, управление социальным развитием организации, гуманизация труда.
1.4	Факторы социальной среды организации	Внешние факторы социального развития организации. Внутренние факторы социальных изменений: условия, охрана и безопасность труда, материальное вознаграждение трудового вклада, Социальная защита работника и социально-психологический климат; социальная инфраструктура организации.
1.5	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	Отечественный опыт управления социальным развитием. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем: опыт предприятий США, опыт западноевропейских стран, опыт корпораций Японии
1.6	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.
1.7	Система управления социальным развитием 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.
1.8	Социальная служба организации	Задачи и структура управления социальным развитием организации. Основные функции социальной службы в организации. Социальная служба как структурный элемент службы управления персоналом

2. Практические занятия		
2.1	Современные тенденции социального развития	Гуманизм как целостная система взглядов на признание социальной ценности человека, права личности на развитие и проявление своих способностей.
2.2	Социальная политика в Российской Федерации	Социальная политика в РФ. Трудоспособное население и трудовые ресурсы в РФ. Демографические аспекты. Приоритеты социальной политики государства. Система социальной защиты и социальных гарантий.
2.3	Социальная среда организации как объект 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
2.4	Факторы социальной среды организации	Семейные доходы и расходы работников. Потребительский бюджет. Прожиточный минимум. Минимальный размер оплаты труда. Внерабочее время как важный фактор внешней среды организации. Условия и характеристика досуга.
2.5	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	Характерные черты и отличительные особенности социально-экономического развития РФ. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем. Методы социального управления в США, Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы. Специфический опыт Японии в решении социальных проблем.
2.6	Механизм управления социальным развитием организации	Социально-экономическая эффективность изменений в социальной среде организации: рост производительности труда, увеличение прибыли, снижение текучести кадров, повышение квалификации и профессиональной компетенции, удовлетворенности трудом.
2.7	Система управления социальным развитием организации	Субъекты социального менеджмента, обособление и специализация управления социальными процессами. Социальные стандарты в российской практике. Социальное прогнозирование и планирование, распорядительство и координация, стимулирование и контроль за реализацией социальных программ.
2.8	Социальная служба организации	Задачи социальной службы организации: внимание на интеллектуальный и нравственный потенциал человека, культуру общения. Социальный паспорт предприятия.

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	
1.	Современные тенденции социального развития	0,5	1	-	8	9,5
2.	Социальная политика в Российской Федерации	1	1	-	8	10
3.	Социальная среда организации как объект управления	0,5	0,5	-	6	7
4.	Факторы социальной среды организации	0,5	0,5	-	6	7
5.	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	1	0,5	-	8	9,5
6.	Механизм управления социальным развитием организации	1	1	-	8	10
7.	Система управления социальным развитием организации	1	1	-	8	10
8.	Социальная служба организации	0,5	0,5	-	8	9

Итого:	6	6	-	60	72
--------	---	---	---	----	----

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 магистранта 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 преподавателям. 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 освоения 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 зачету.

По завершению изучения дисциплины сдается зачет. В период подготовки к зачету магистрант вновь обращается к уже изученному (пройденному) учебному материалу. Подготовка магистранта 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 (тестах) зачета. Зачет проводится по билетам (тестам), охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения.

При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, 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 к зачету, контролировать каждый день выполнение намеченной работы.

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

Зачет по курсу проводится в виде тестирования или по билетам.

На зачете по билетам студент даёт ответы на вопросы билета после предварительной подготовки. Магистранту 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 магистрант 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	Захарова, Т.И. Государственная служба и кадровая политика / Т.И. Захарова .— Москва : Евразийский открытый институт, 2011 .— 312 с. — ISBN 978-5-374-00365-9 .— <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90960 >.
2	Моисеев, В.В. Социальная политика России / В.В. Моисеев .— Москва : Директ-Медиа, 2014 .— 348 с. — ISBN 978-5-4458-6468-4 .— <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232656 >.
3	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:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116626>.
4	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>.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
5	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].
6	Управление социальным развитием организации: Учебник / Под ред. А.П. Егоршина. - М.: ИНФРА-М, 2013. – 416 с.
7	Меняйло, Галина Владимировна. Социально-экономическое прогнозирование : учебное пособие / Г.В. Меняйло ; Воронеж. гос. ун-т .— Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2016 .— 90, [1] с. : ил., табл. — Библиогр.: с.82-84 .— ISBN 978-5-9273-2357-9.
8	Прогнозирование и планирование : учебное пособие для бакалавров направления "Государственное и муниципальное управление" / В.Е. Кирьянчук, И.Е. Рисин ; Воронеж. гос. ун-т .— Воронеж : Новопресс, 2015 .— 79 с. : ил., табл. <URL:http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m15-165.pdf>.

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

№ п/п	Источник
1	www.president.kremlin.ru – официальный веб-сайт Президента РФ
2	www.fsgs.ru – Федеральная служба государственной статистики
3	www.regions.ru – Агентство региональных новостей «Регионы.ру»
4	www.resume-bank.ru – Банк резюме
5	www.businessstest.ru – Деловые тесты
6	www.acareer.ru – Портал по профориентации с описанием профессий
7	www.psyonline.ru/tests - Психологический тест профориентации
8	www.topcareer.ru – Энциклопедия карьериста
9	www.careerforum.ru – The Career Forum
10	www.wages.com – Оплата труда и мотивация персонала
11	www.glossary.ru – Служба тематических толковых словарей
12	www.astd.org – Американская ассоциация специалистов по обучению и развитию персонала
13	www.hrnext.com – Рекомендации специалистов по оптимизации кадровой работы

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 пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2014. – 64 с. - ISBN: 978-5-392-10153-5. <URL:https://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book_view&book_id=252146>.
2.	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>.

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)
ОК-2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	знать: методологию действий в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	1. Современные тенденции социального развития 4. Факторы социальной среды организации 5. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	Тестовые задания Практические задания Кейсы Доклады
	уметь: применять знания и действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения		
	владеть (иметь навык(и)): навыками сопоставления, обработки информации в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения		
ОПК-6 способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	знать: теоретические и практические аспекты корпоративной социальной ответственности с учетом стратегии организации	2. Социальная политика в Российской Федерации 3. Социальная среда организации как объект управления 6. Механизм управления социальным развитием организации 7. Система управления социальным развитием организации 8. Социальная служба организации	Тестовые задания Практические задания Кейсы Доклады
	уметь: профессионально обосновывать точку зрения и принимать решения, касающиеся корпоративной социальной ответственности		
	владеть (иметь навык(и)): способностью к формированию умений и опыта профессиональной деятельности, в том числе кадровой стратегии		
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 зачете используются следующие показатели:

- 1) знание методологии действий в нестандартных ситуациях, позиции социальной и этической ответственности за принятые решения
- 2) знание теоретических и практических аспектов корпоративной социальной ответственности с учетом стратегии организации
- 3) умение применять знания и действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
- 4) умение профессионально обосновывать точку зрения и принимать решения, касающиеся корпоративной социальной ответственности
- 5) владение навыками сопоставления, обработки информации в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
- 6) владение способностью к формированию умений и опытом профессиональной деятельности, в том числе кадровой стратегии

Для оценивания результатов обучения на зачете используется – зачтено, не зачтено

Зачтено	Высокий уровень посещаемости занятий и выполнения заданий для самостоятельной работы. Отработка пропусков лекционных, практических занятий и неудовлетворительных оценок, полученных в ходе проверки текущей успеваемости. Высокая активность на практических занятиях.
Не зачтено	Низкий уровень посещаемости занятий и выполнения заданий для самостоятельной работы. Неотработанные пропуски лекционных, практических и неудовлетворительных оценок по результатам текущей аттестации. Низкая активность на практических занятиях.

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 зачету:

1. Социальная сфера организации: понятие и ее характеристики.
2. Социальное развитие организации: понятие, функции и способы реализации
3. Гуманизация труда: понятие и современные тенденции развития
4. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблемы (на примере США, Западной Европы, Японии).
5. Специфика социального развития России
6. Факторы влияния на социальную среду организации: условия, охрана и безопасность труда.
7. Влияние условий труда на социальное развитие организации.
8. Материальное вознаграждение как фактор социальной среды.
9. Социальная защита работников в России.
10. Социально-психологический климат коллектива.
11. Социальная инфраструктура организации.
12. Задачи и структура управления социальным развитием организации.
13. Функции социальной службы в организации.
14. Мероприятия социальной службы организации по обеспечению социального партнерства.
15. Факторы, способствующие формированию системы социального партнерства.
16. Социальное партнерство в России: понятие, формы и способы реализации
17. Субъекты и система социального партнерства.
18. Социальные нормы и их соблюдение.
19. Составляющие охраны труда.

- 20. Мероприятия по безопасности труда в организации.
- 21. Профсоюзы: определение, их права и обязанности.
- 22. Нравственно-психологическая совместимость работников: понятие и ее влияние на социальную среду организации
- 23. Деловой настрой работников: понятие и его влияние на социальную среду организации
- 24. Социальный оптимизм работников: понятие и его влияние на социальную среду организации
- 25. Структура государственного социального страхования в России.
- 26. Социальный контроль и его роль в социальном развитии организации.
- 27. Механизм управления социальным развитием организации.
- 28. Содержание и структура плана социального развития организации.
- 29. Социальная и профессиональная адаптация работников в коллективе.
- 30. Коллективный договор: понятие, цели, функции, структура

19.3.2 Перечень практических заданий:

1. Получение представления о социальной политике государства, понятиях развития и социального развития организации (направляемая дискуссия)
2. Определение основных структурных элементов социальной политики государства, социальной среды организации (изучение и анализ нормативно-правовой информации, 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

19.3.4 Тестовые задания (примеры):

Раздел 3. Социальная среда организации как объект управления (фрагмент).

1. Какое из перечисленных 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:
- уровень безработицы;
 - уровень инфляции;
 - финансовое положение организации;
 - производительность труда.
5. Что не относится к элементам социальной среды организации?
- персонал;
 - объекты социального назначения;
 - слагаемые качества трудовой жизни;
 - имидж организации.

Раздел 5. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации (фрагмент).

- Что составляет основу социальной политики Швеции?
 - принцип социальной солидарности;
 - принцип социальной справедливости;
 - принцип социального равенства;
 - принцип патернализма.
- Что составляет основу социальной политики Германии?
 - принцип социальной солидарности;
 - принцип социальной справедливости;
 - принцип социального равенства;
 - принцип патернализма.
- Специфика японской системы трудовых отношений является то, что все социальные выплаты и льготы работникам предоставляет:
 - государство;
 - профсоюз;
 - корпорация;
 - союз работодателей.
- Какое суждение о японской стратегии социального развития предприятия является верным?
 - Коллективный характер удовлетворения потребностей работников.
 - Стратегия социального развития предприятия базируется на японской национальной культуре человеческих отношений;
 - верно утверждение 1;
 - верно утверждение 2;
 - оба суждения верны;
 - оба суждения не верны.

19.3.5 Темы докладов

- Субъекты социального менеджмента обособление и специализация управления социальными процессами.
- Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации.
- Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников.
- Основные функции социальной службы: социальное прогнозирование и планирование, организационное распорядительство и координация, побудительное стимулирование и контроль за реализацией социальных программ.
- Совершенствование организации производства во второй по половине XV111 века. Решение социальных проблем в учениях А. Смита и Р. Оуэна.
- Определение качественной определенности научной организации хозяйствования в учениях Ф. Тейлора, Г. Эмерсона, А. Файоля, Г. Форда.
- Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента.
- Гуманизация труда - адаптация различных сторон трудовой жизни к человеку, создание возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации трудового потенциала и творческой инициативы.

9. Политика «военного коммунизма», переход к новой экономической политике на первом этапе.
10. Реформы второй половины 60-х годов: введение хозрасчета, бригадных форм организации труда, планов социального развития трудовых коллективов.
11. Специфический опыт Японии в решении социальных проблем, ориентированный на ценности, социальные нормы, нравственные требования при эффективной регулирующей роли государства.
12. Отрицательное воздействие глобальных социальных проблем современности на социальную сферу.
13. Социально экономическое положение страны в современных условиях.
14. Система социальной защиты и социальных гарантий.
15. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства.
16. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды организации для удовлетворения социально- бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей работников организации и членов их семей.
17. Социальные стандарты на практике.
18. Социально-экономическая эффективность изменений в социальной среде организации.
19. Социальный паспорт предприятия - система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы социального развития
20. Трехсторонние партнерские отношения по вопросам социально-трудовых отношения

19.3.6 Темы контрольных работ.

1. История возникновения и институционализации управления социальными процессами.
2. Концептуальные основы социальной политики государства и развитие социальной мысли.
3. История зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем (на примере США, Западной Европы, Японии).
4. История отечественного опыта в решении социально-трудовых проблем.
5. Социальное государство: предпосылки и условия формирования.
6. Развитие социального государства в России и за рубежом.
7. Специфика социального развития России.
8. История отечественного опыта развития социального планирования
9. Социальная политика государства: сущность, цели, задачи, направления.
10. Демографические аспекты социальной политики государства.
11. Специфика государственной политики в сфере здравоохранения и социальной защиты.
12. Социальная политика и социальная безопасность.
13. Государственная социальная политика в сфере образования.
14. Государственная социальная политика в сфере культуры.
15. Основные теории и концепции социального развития организаций.
16. Социальное развитие организации: основные направления.
17. Социальное планирование как метод управления социальным развитием организации.
18. Социальный паспорт организаций: история возникновения, значение, структура.
19. Роль и значение социальных нормативов в социальном развитии организаций.
20. Гуманизация труда: понятие и современные тенденции развития.
21. Социальное партнерство в России: понятие, формы и способы реализации
22. Концепция социальной ответственности организации.
23. Социальная политика государства и корпоративная социальная ответственность.
24. Правовые основы социальной политики в России.
25. Социальное страхование и социальное обеспечение в системе социальной политики государства.
26. Государственная жилищная политика.
27. Социальные стандарты как основа социальной политики.
28. Социальный капитал как фактор конкурентоспособности экономики.

29. Управление социальным развитием в системе стратегического планирования организации.

30. Социальное государство: особенности и примеры развития.

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