

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»
Информация о владельце:
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 01.03.2022 22:29:49
Уникальный программный ключ:
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79
Рассмотрено и одобрено на заседании
учебно-методического совета

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 **В.В. Шутенко**
личная подпись инициалы, фамилия

« 26 » июля 2021 г.

Протокол № 11 от 26.07.2021

Председатель совета

 **В.В. Шутенко**
личная подпись инициалы, фамилия

канд. экон. наук Гатиятулин Шайдулла Нуруллович

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Управление социальным развитием организации

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.02 Менеджмент
(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Управление человеческими ресурсами
(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 7 (з.е.)

Всего учебных часов: 252 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Зачет	7	9	9
Экзамен	8	10	10

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2021

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	приобретении знаний основных принципов научного управления социальными процессами в организациях деловой сферы, в их взаимосвязи с социальной политикой государства, а так же формирование умений и навыков их применения в практике управления социальной сферой организации.
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - получение научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами, об исторических тенденциях в изменении социально-трудовых отношений; - изучение особенностей формирования социально-трудовых отношений и их функционирования в условиях современной, развитой рыночной экономики; - определение роли социальных факторов в успешной деятельности и общем развитии хозяйственной жизни организации; - усвоение научных представлений об особенностях современного состояния социальной сферы российской экономики и существующих подходах к управлению соответствующими процессами на уровне организаций.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Безопасность трудовой деятельности Мотивация трудовой деятельности персонала Основы управления персоналом и тайм-менеджмента Самоменеджмент Теория менеджмента Технология управления коллективами Экономика и организация производства
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Корпоративная социальная ответственность

3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.
Степень сформированности компетенций**

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
УК3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
УК-3.1	Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии	обладает знанием основных приемов и норм социального взаимодействия; основных понятий и методов конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, которые необходимы для осуществления управления социальным развитием организации в системе управления человеческими ресурсами и персоналом	Тест

УК-3.2	Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	обладает умением устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды, которые необходимы для осуществления управления социальным развитием организации в системе управления человеческими ресурсами и персоналом	Выполнение реферата
УК-3.3	Владеть: простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде	владеет навыками применения простейших методов и приемов социального взаимодействия и работы в команде, которые необходимы для осуществления управления социальным развитием организации в системе управления человеческими ресурсами и персоналом	Презентация
ПК6 Способен разрабатывать, организовывать и проводить мероприятия по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала			
ПК-6.1	Знать: показатели, требования, способы, технологии и процессы организации и проведения мероприятия по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала	обладает знанием показателей, требований, способов, технологий и процессов организации и проведения мероприятия по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала, рассматриваемых как составные элементы социального развития организации	Тест
ПК-6.2	Уметь: осуществлять процессы разработки, оценки, организации и проведения мероприятий по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала	обладает умением осуществлять процессы разработки, оценки, организации и проведения мероприятий по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала, рассматриваемых как составные элементы социального развития организации	Выполнение реферата
ПК-6.3	Владеть: навыками учета требований и применения технологий и способов ведения процессов организации и проведения мероприятия по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала	владеет навыками учета требований и применения технологий и способов ведения процессов организации и проведения мероприятия по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала, рассматриваемых как составные элементы социального развития организации	Презентация

<p>ПК7 Способен анализировать, организовывать и выполнять мероприятия по реализации стратегий социального развития предприятия, формированию его корпоративной социальной ответственности и организационной культуры; осуществлять индивидуальную и групповую работу с персоналом и коллективами</p>			
ПК-7.1	<p>Знать: требования, показатели, способы, технологии и процессы анализа, организации и выполнения мероприятий по реализации стратегий социального развития предприятия, законодательное регулирование, требования, технологии и процессы осуществления индивидуальной и групповой работы с персоналом и коллективами</p>	<p>обладает знанием требований, показателей, способов, технологий и процессов анализа, организации и выполнения мероприятий по реализации стратегий социального развития предприятия; знанием законодательного регулирования, требований, технологий и процессов осуществления индивидуальной и групповой работы с персоналом и коллективами при принятии решений и реализации мероприятий, связанных с социальным развитием организации</p>	Тест
ПК-7.2	<p>Уметь: осуществлять процессы анализа, организации и выполнения мероприятий по реализации стратегий социального развития предприятия, формирование корпоративной социальной ответственности и организационной культуры; осуществлять процессы индивидуальной и групповую работу с персоналом и коллективами</p>	<p>обладает умением осуществлять процессы анализа, организации и выполнения мероприятий по реализации стратегий социального развития предприятия, умением формировать корпоративную и социальную культуру организации, направленных на социальное развитие организации; умением осуществлять процессы индивидуальной и групповой работы с персоналом и коллективами при принятии решений и реализации мероприятий, связанных с социальным развитием организации</p>	Выполнение реферата

ПК-7.3	<p>Владеть: навыками выполнения требований и применения технологии и способов ведения процессов по анализу, организации и выполнения мероприятий по реализации стратегий социального развития предприятия, навыками формирования корпоративной социальной ответственности и организационной культуры; навыками учета требований и применения технологии и способов ведения бизнес-процессов по осуществлению индивидуальной и групповой работы с персоналом и коллективами</p>	<p>владеет навыками выполнения требований и применения технологии и способов ведения процессов по анализу, организации и выполнения мероприятий по реализации стратегий социального развития предприятия, навыками формирования корпоративной социальной ответственности и организационной культуры, направленных на социальное развитие организации; навыками учета требований и применения технологии и способов ведения бизнес-процессов по осуществлению индивидуальной и групповой работы с персоналом и коллективами при принятии решений и реализации мероприятий, связанных с социальным развитием организации</p>	Эссе
--------	--	--	------

4. Структура и содержание дисциплины

Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Индикаторы
1.	Социальная среда организации как объект управления	<p>Понятия «организация» и «предприятие». Природа возникновения организаций. Виды организаций. Внешняя и внутренняя среда организации. Организация как хозяйствующий субъект. Организационно-правовые формы субъектов бизнеса. Государственные и муниципальные учреждения и их отличия от бизнес-организаций. Понятие «социальная среда». Основные элементы и назначение социальной среды. Материально-технические и социально-экономические возможности организации как факторы развития социальной среды. Социальная деятельность организации и гуманизация труда. Управление социальным развитием персонала организации: субъект и объект, сущность. Цели развития социальной среды организации.</p>	<p>9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3</p>	<p>УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3</p>

2.	Факторы социальной среды организации и методики их оценки	<p>Понятие «факторы социальной среды организации».</p> <p>Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников как фактор эффективной работы и развития организации.</p> <p>Условия труда, охрана и безопасность труда работников.</p> <p>Материальное вознаграждение трудового вклада.</p> <p>Система социальной защиты работников.</p> <p>Социально-психологический климат коллектива и его основные компоненты: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников. Социальная инфраструктура организации.</p> <p>Семейные доходы и расходы работников.</p> <p>Величина, структура, содержание и формы использования досуга работниками.</p> <p>Роль исследований в процессе управления социальным развитием организации.</p> <p>Методики оценки условий труда в организации.</p> <p>Методики оценки удовлетворенности работников различными факторами социальной среды организации. Методики оценки уровня развития социальной среды организации.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3
3.	Социально-трудовые отношения	<p>Понятия «социальные отношения» и «социально-трудовые отношения».</p> <p>Субъекты социально-трудовых отношений и их взаимодействие. Факторы и объекты социально-трудовых отношений.</p> <p>Типы социально-трудовых отношений.</p> <p>Регулирование социально-трудовых отношений.</p> <p>Субъекты регулирования.</p> <p>Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3

4.	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	<p>Этапы истории трудовой деятельности человечества. Рабство и крепостничество. Горизонтальная дифференциация труда. Трудовая этика индустриального производства. Первые опыты управления социальным развитием на Западе в XIX в, эксперимент Р.Оуэна, научная организация труда Ф.Тейлора, идеи социального развития Г.Эмерсона, социальная служба Г.Форда, концепция человеческих отношений Э.Мейо (Хоторнский эксперимент).</p> <p>Социальная деятельность сельскохозяйственных староверческих общин XIX в. Отечественный опыт социального управления.</p> <p>Опыт социального управления в Советской России: рабочий контроль, социалистическое соревнование, коммунистическая трудовая этика. Управление социальным развитием в СССР. План социального развития трудовых коллективов. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем: опыт предприятий США, Японии, опыт западноевропейских стран.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3
5.	Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых отношений	<p>Социальное партнерство: понятие, виды. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, уровни, формы. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве. Органы социального партнерства.</p> <p>Коллективные переговоры: ведение, порядок и процедура урегулирования разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Коллективные договоры и соглашения.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3
6.	Социальная ответственность организации	<p>Социальная ответственность организации: понятие. Социальная ответственность организации с точки зрения Концепции устойчивого развития. Внешняя и внутренняя социальная ответственность.</p> <p>Программы социальной ответственности современной организации. Управление программами социальной ответственности.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3
7.	Управление социальным развитием в системе стратегического управления и планирования	<p>Понятие «стратегия». Типы стратегий. Стратегическое планирование. Социальный паспорт организации.</p> <p>Социальная стратегия в системе общего стратегического планирования организации. Принципы разработки социальной стратегии организации.</p> <p>Управление реализацией социальной стратегией. Социально-экономическая эффективность социальной стратегии организации.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3

8.	Социальная служба организации	<p>Социальная политика организации. Функции социальной политики организации: сокращение конфликтов; формирование благоприятного социально-психологического климата; улучшение отношений между работодателями и наемными работниками; привлечение новых работников; создание благоприятного имиджа организации в глазах общественности; «привязку» персонала к данной организации, способствует тому, чтобы работник отождествлял себя с ней.</p> <p>Механизмы реализации социальной политики в организации. Роль, задачи и функции социальной службы в организации. Инновации и их роль в работе социальных служб.</p> <p>Коммуникационная сеть. Внешние и внутренние факторы структурных изменений в организации. Гуманитарная технология и ее роль в управлении организацией. Социальная инфраструктура предприятия.</p> <p>Социальная политика организации. Функции социальной политики организации: сокращение конфликтов; формирование благоприятного социально-психологического климата; улучшение отношений между работодателями и наемными работниками; привлечение новых работников; создание благоприятного имиджа организации в глазах общественности; «привязку» персонала к данной организации, способствует тому, чтобы работник отождествлял себя с ней.</p> <p>Механизмы реализации социальной политики в организации. Роль, задачи и функции социальной службы в организации.</p> <p>Инновации и их роль в работе социальных служб.</p> <p>Коммуникационная сеть.</p> <p>Внешние и внутренние факторы структурных изменений в организации. Гуманитарная технология и ее роль в управлении организацией.</p> <p>Социальная инфраструктура предприятия.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3
----	-------------------------------	--	---	--

9.	Внутриорганизационные факторы социальных изменений	<p>Социальные изменения и процессы в организациях деловой сферы. Технические, экономические и социальные параметры организации.</p> <p>Организация как социальная среда личности работника. Понятие социальной среды.</p> <p>Материальные и социально психологические компоненты социальной среды.</p> <p>Вид продукции и уровень технологии ее производства как главные факторы изменения социальных параметров предприятия. Общая численность и демографический состав работников предприятия. Профессионально-квалификационная структура.</p> <p>Условия труда. Физические, санитарно-гигиенические и социально-психологические компоненты трудовой деятельности.</p> <p>Охрана труда. Внутриорганизационная социальная инфраструктура обеспечения безопасности и здоровья работника.</p> <p>Система вознаграждений трудовой деятельности.</p> <p>Материальное и моральное стимулирование труда.</p> <p>Компенсации, социальные права и гарантии.</p> <p>Трудовой коллектив. Межличностные и межгрупповые отношения в трудовом коллективе.</p> <p>Система управления персоналом как фактор социальных изменений.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3
10.	Внешние факторы социального развития организации	<p>Месторасположение организации и влияние его особенностей на решение задач улучшения качества жизни работника.</p> <p>Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы.</p> <p>Макрофакторы : социально исторические, правовые, природные, политические, демографические, морально-психологические, факторы экономической конкуренции. Отраслевые факторы.</p> <p>Внепроизводственная социальная инфраструктура организации. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей в работе, полноценном отдыхе, занятиях спортом, содержательном досуге, в получении общего образования, повышении квалификации и культурного уровня. Доходы и семейный бюджет.</p> <p>Оценка уровня потребления работников и членов их семей. Свободное время. Структура досуга.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3 ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

Форма обучения: очная, 7 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	10	4	0	6	10
2.	11	4	0	7	10

3.	10	3	0	7	10
4.	10	3	0	7	10
5.	11	4	0	7	10
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	54	18	0	34	54

Форма обучения: очная, 8 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
6.	10	3	0	7	12
7.	10	3	0	7	11
8.	11	4	0	7	11
9.	10	3	0	7	11
10.	11	3	0	8	11
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	56	16	0	36	88

Форма обучения: очно-заочная, 9 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	4	2	0	2	14
2.	5	3	0	2	16
3.	5	3	0	2	16
4.	4	2	0	2	16
5.	6	2	0	4	16
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	26	12	0	12	82

Форма обучения: очно-заочная, 10 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
6.	9	3	0	6	13
7.	9	3	0	6	13

8.	10	4	0	6	12
9.	9	3	0	6	12
10.	9	3	0	6	12
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	50	16	0	30	94
из них в форме практической подготовки					
	2	0	0	2	0

Форма обучения: заочная, 9 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	3	1	0	2	17
2.	4	2	0	2	17
3.	3	2	0	1	17
4.	3	2	0	1	18
5.	3	1	0	2	17
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	18	8	0	8	90

Форма обучения: заочная, 10 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
6.	3	1	0	2	19
7.	3	1	0	2	19
8.	4	2	0	2	18
9.	3	1	0	2	18
10.	3	1	0	2	18
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	20	6	0	10	124

5. Практическая подготовка

Практическая подготовка организуется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие

практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы. При организации практической подготовки обучающиеся и работники образовательной организации обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка профильной организации и/или образовательной организации, в структурном подразделении которой организуется практическая подготовка, требования охраны труда и техники безопасности.

Правила внутреннего распорядка обучающихся и посетителей МФЮА
(https://www.mfua.ru/sveden/files/20210210_Prikaz_ot_10.02.2021_No_16-YU.14-1_Ob_utverghdenii_pravil_vnutrennego_rasporyadka.pdf)

Правила внутреннего трудового распорядка МФЮА
(https://www.mfua.ru/sveden/files/Pravila_trud_rasporyadka_Prikaz_ob_utverghdenii_Pravil_vnutrenneo_trudov.._sghatyy.pdf)

Практическая подготовка обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов организуется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

Виды выполняемых работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью:

...

Пример кейса (практического задания)

Критерии оценки выполнения задания

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины обучающемуся необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально-техническим обеспечением дисциплины.

Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе обучающегося. На лекциях обучающиеся получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение обучающихся сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, обучающемуся следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов обучающихся.

Самостоятельная работа

Обучающийся в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа обучающихся играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих обучающихся к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает обучающийся, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине обучающемуся необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии обучающемуся следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

7. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

Тест для формирования «ПК-6.1»

Вопрос №1 .

Служба, предназначенная для удовлетворения социально-бытовых, культурных, интеллектуальных потребностей работников

Варианты ответов:

1. кадровая
2. социальной защиты
3. обеспечения функционирования и развития социальной инфраструктуры

Вопрос №2 .

Укажите виды адаптации персонала

Варианты ответов:

1. организационная
2. профессиональная
3. социально- психологическая

Вопрос №3 .

Существуют следующие варианты классификации расходов на персонал

Варианты ответов:

1. по их типу;
2. по виду hr-деятельности;
3. по усмотрению руководителя.

Вопрос №4 .

Инвестирование в человеческий капитал - это

Варианты ответов:

1. вкладывание средств в новые технологии
2. расходы на повышение квалификации персонала
3. вкладывание средств в строительство новых сооружений

Вопрос №5 .

Какие условия определяют социальную среду организации?

Варианты ответов:

1. Общественные;
2. Духовно-нравственные;
3. Все ответы верны;

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «ПК-6.2»

1. Управление карьерой – составная часть развития потенциала кадров фирмы.
2. Бюрократическая организационная структура и особенности ее карьерных технологий.
3. Современные технологии развития персонала.
4. Особенности практики управление карьерой креативного персонала в современных организациях: лучший мировой опыт.
5. Влияние выбора профессии на развитие карьеры.
6. Планирование и управление трудовой карьерой.
7. Взаимосвязь организационной культуры и управления деловой карьерой.
8. Влияние психологического типа личности на развитие карьеры.
9. Урегулирование конфликтных ситуаций как механизм управления карьерой.
10. Планирование карьеры как механизм управления карьерой.
11. Идентификация и выявления рисков в процессе планирования карьеры персонала.
12. Применение технологий управления рисками в процессе планирования карьеры персонала.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Презентация для формирования «ПК-6.3»

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 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
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
- 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 выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	В презентации не раскрыто содержание представляемой темы; имеются фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Не представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Удовлетворительно	Презентация включает менее 8 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, нечетко определена структура презентации, имеются содержательные, орфографические и стилистические ошибки (более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Хорошо	Презентация включает менее 12 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, имеются незначительные содержательные, орфографические и стилистические ошибки (не более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Отлично	Презентация включает не менее 12 слайдов основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки, представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении

Тест для формирования «ПК-7.1»

Вопрос №1 .

Технология внедрения социальных инвестиционных проектов, которая предусматривает создание специальных экспериментальных объектов с режимом наибольшего благоприятствования для реализации данного проекта – технология ... вида социального инвестирования

Варианты ответов:

1. точечного
2. массового
3. агрессивного
4. рыночного

Вопрос №2 .

Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни

Варианты ответов:

1. социальный эффект
2. социальная эффективность
3. социально-экономическая эффективность
4. экономическая эффективность

Вопрос №3 .

Внешний стимул для бизнеса компании, занимающейся меценатством

Варианты ответов:

1. высокий уровень самосознания
2. гражданский долг
3. известность
4. реклама, способствующая формированию имиджа

Вопрос №4 .

Результат реализации политики социальной ответственности, взаимоувязанной с финансовой эффективностью компании

Варианты ответов:

1. создаёт и поддерживает бренд компании
2. снижает риск, связанный с реализацией основной деятельности и повышает стоимость капитала
3. улучшает человеческие отношения и производительность работников
4. снижает уровень расходов и улучшает отношения с регулирующими органами

Вопрос №5 .

Поддерживая в рамках благотворительных программ социально незащищенные группы населения, компания ...

Варианты ответов:

1. снижает риск бедности и социальной напряженности на территориях присутствия
2. пропагандирует здоровый образ жизни
3. улучшает статистику социальных инвестиций
4. делает доступным негосударственное пенсионное обеспечение для всех работников

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «ПК-7.2»

- 1 Понятие социальных процессов в организации.
- 2 Взаимосвязь экономического и социального развития организации.
- 3 Содержание и формы управления социальным развитием организации.

- 4 Отечественный опыт управления социальным развитием организации.
- 5 Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.
- 6 Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем.
- 7 Глобальные социальные проблемы современности.
- 8 Условия развития социальной сферы современных организаций.
- 9 Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия.
- 10 Социально-экономическое положение Российской Федерации.
- 11 Цели социальной политики современного государства.
- 12 Особенности социального партнерства в России.
- 13 Субъекты системы социального партнерства.
- 14 Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации.
- 15 Меры социальной защиты работников.
- 16 Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации.
- 17 Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
- 18 Внеурочное время и досуг работников как фактор социального развития персонала.
- 19 Социальные технологии как инструмент развития персонала.
- 20 Стратегия социального развития предприятия и порядок ее разработки.
- 21 Отечественная школа социального управления.
- 22 Технологии социального планирования.
- 23 Социальная политика и концепция социального управления.
- 24 Соотношение понятий прогресса и социального развития.
- 25 Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений в организации.
- 26 Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
- 27 Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
- 28 Понятие социальной инфраструктуры.
- 29 Элементы социальной среды работника.
- 30 Исходные данные для построения системы управления социальной подсистемой предприятия.
- 31 Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.
- 32 Направления социальной политики организации.
- 33 Свойства и особенности процесса развития социальных систем.
- 34 Механизмы управленческого воздействия на социальные процессы в организации.
- 35 Персонал организации как субъект и объект социального управления.
- 36 Понятие и структура социально-экономической среды организации.
- 37 Планирование и показатели социального развития общества и организации.
- 38 Социальная подсистема организаций, ее элементы.
- 39 Влияние на организацию социальной политики государства.
- 40 Анализ отечественных и зарубежных подходов к управлению социальным развитием персонала организации.
- 41 Понятие стратегического планирования и его элементы. Структура стратегического плана организации. Содержание плана социальной стратегии.
- 42 Формирование и направления социальных инвестиций в современных организациях.
- 43 Анализ подходов к оценке эффективности финансового и организационного обеспечения программ социального развития персонала.
- 44 Методики оценки уровня социального развития организации.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Эссе для формирования «ПК-7.3»

- 1 Понятие социальной среды и социальной сферы
- 2 Потенциал организации, материально-технические и социально-экономические возможности.
- 3 Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
- 4 Цели развития социальной среды организации.
- 5 Содержание и формы управления социальным развитием организации.
- 6 Исторические этапы становления обособленного решения социально-трудовых проблем на предприятиях России и зарубежных стран.
- 7 Основные направления гуманизации труда.
- 8 Социально-трудовая сфера
- 9 Отечественный опыт управления социальным развитием
- 10 Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем
- 11 Решение социально-трудовых проблем на предприятиях США
- 12 Опыт западноевропейских стран по решению социально-трудовых проблем
- 13 Японский опыт решения социально-трудовых проблем
- 14 Научно-техническая революция, ее влияние на социальную сферу общества.
- 15 Глобальные социальные проблемы современности.
- 16 Условия развития социальной сферы современного общества.
- 17 Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия
- 18 Цели социальной политики современного государства.
- 19 Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.
- 20 Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.
- 21 Особенности социального партнерства в России.
- 22 Субъекты системы социального партнерства.
- 23 Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации
- 24 Социальная защита работников.
- 25 Сущность материального вознаграждения трудового вклада.
- 26 Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации
- 27 Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
- 28 Внеурочное время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации
- 29 Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии
- 30 Задачи социальной службы
- 31 Основные функции социальной службы

- 32 Направления деятельности социальной службы
- 33 Определение эффективности работы социальной службы
- 34 Социальный паспорт предприятия
- 35 Социальные технологии
- 36 План социального развития предприятия и порядок его разработки
- 37 Состав и краткое содержание основных этапов эволюции функции социального управления в промышленности России.
- 38 Понятие социального планирования, его соотношение с понятием социального управления.
- 39 Социальная политика и концепция социального управления.
- 40 Соотношение понятий прогресса и социального развития.
- 41 Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений
- 42 Соотношение возможностей предприятия и факторов внешней среды в управлении социальными процессами на предприятии.
- 43 Понятие социального партнерства.
- 44 Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
- 45 Понятие и примеры социального норматива.
- 46 Значение социальных нормативов как средства управления социальными процессами.
- 47 Индекс развития человеческого потенциала.
- 48 Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
- 49 Критерии качества и условия жизни людей.
- 50 Семейные доходы и расходы работников
- 51 Понятие прожиточного минимума и потребительской корзины, методы расчета прожиточного минимума.
- 52 Стратегия социального развития.
- 53 Понятие социальной инфраструктуры.
- 54 Элементы социальной среды работника.
- 55 Исходные данные для построения системы управления социальной подсистемой предприятия.
- 56 Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Тема эссе нераскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части
Удовлетворительно	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Хорошо	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы и обобщения; логическое и последовательное изложение текста работы; написано правильным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

Отлично	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
---------	---

Тест для формирования «УК-3.1»

Вопрос №1 .

Виды проявления госрегулирования социальной сферы

Тип ответа: Многие из многих

Варианты ответов:

1. налоговые льготы
2. юридическая поддержка
3. тарифная политика
4. таможенное регулирование

Вопрос №2 .

Цель, которую преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции

Варианты ответов:

1. повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей
2. получение прибыли
3. повышение уровня (качества) жизни
4. повышение национального дохода

Вопрос №3 .

Пример наступления социальной ответственности бизнеса

Варианты ответов:

1. субъект бизнеса уделил недостаточно внимания требованиям общества
2. субъект бизнеса уделяет пристальное внимание запросам общества
3. происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, не являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса
4. все варианты ответа

Вопрос №4 .

Критерий правовых норм (правил поведения)

Варианты ответов:

1. добровольность выполнения правил поведения
2. наличие правовых норм в законе
3. обеспечение обязательности правовых норм принудительной силой государства
4. соблюдение единых для всех норм деловой этики

Вопрос №5 .

"Хартия бизнеса в России" была принята в ... году

Варианты ответов:

1. 2000
2. 2004

3. 2002
4. 2006

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «УК-3.2»

1. Личностный рост сотрудников: факторы и барьеры.
2. Взаимосвязь профессионального и личностного роста.
3. Влияние коллектива на личностный рост сотрудника.
4. Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее исследованию.
5. Психологическая специфика управленческой деятельности.
6. Психологические законы побуждения.
7. Психологические законы действия.
8. Психологические законы взаимодействия.
9. Психология иерархических структур организации.
10. Психология адхократических структур организации.
11. Планирование в системе управленческих действий.
12. Организация реализации принятых решений.
13. Основные подходы к реализации функций мотивирования (комплекснометодический; адаптационно-организационный).
14. Психология теории соучаствующего управления.
15. Психологическая характеристика вероятностной модели управления (Ф. Фидлер).
16. Общение как взаимодействие.
17. Коммуникативная компетентность менеджера.
18. Методы управленческого воздействия.
19. Психология принятия управленческого решения.
20. Проблемы межкультурной коммуникации.
21. Уровни и формы межкультурной коммуникации.
22. Этноцентризм, «отрицание» и «защита».
23. Понятие «культурного шока».
24. Понимание и принятие в межкультурной коммуникации.
25. Роль юмора в межкультурной коммуникации.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа

Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Презентация для формирования «УК-3.3»

1. Управление социальным развитием как фактор общественной стабильности.
2. Организация управления социальными процессами на предприятиях в условиях различных форм собственности.
3. Организация как социальная система.
4. Приоритеты и направления социального развития организации.
4. Социальная ответственность организации перед обществом.
5. Социальная функция миссии организации.
6. Социальная ответственность организации перед своими сотрудниками.
7. Кадровое планирование: понятие, виды, взаимосвязь с социальным развитием
8. Функции и задачи социальной службы организации.
9. Социальная ответственность организации и социальная защита работников
10. Мотивация персонала как фактор социального развития организации.
11. Совершенствование условий, охраны и безопасности труда.
12. Социально-психологический климат в коллективе как фактор социального развития организации.
13. Коллективный договор как инструмент социального партнерства на корпоративном уровне.
14. Содержание и структура коллективного договора.
15. Уровни реализации социального партнерства.
16. Традиционный и рациональный подходы к построению организационной структуры управления социальными процессами.
17. Становление и особенности системы социального партнерства в современной России.
18. Управление социальным развитием организации как элемент системы социального партнерства.
19. Социальная политика в Российской Федерации, ее влияние на организацию и личность работника.
20. Внешние факторы социального развития организации: факторы макроуровня (социальная политика, законодательство).
21. Организационная культура как фактор социального развития.
22. Социальные процессы в организации: адаптация, сотрудничество, соперничество, конфликты.
23. Внешние факторы социального развития организации: факторы непосредственного окружения (природно— климатические, социально-культурные.)
24. Внутриорганизационные факторы социальных изменений: технические, экономические и социальные параметры организации
25. Социальные процессы в организации: обучение персонала, планирование карьеры.
26. Маркетинг персонала и его роль в формировании социальной среды организации
27. Стратегия обеспечения компании человеческими ресурсами
28. Контроллинг и его роль в формировании социальной среды организации и управлении социальным развитием персонала
29. Хоторнский эксперимент Элтона Мэйо. Становление концепции человеческих отношений
30. Теории мотивации А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак-Грегора.
31. Критерии подбора персонала, их выработка и место в стратегии обеспечения компании человеческими ресурсами

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	В презентации не раскрыто содержание представляемой темы; имеются фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Не представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Удовлетворительно	Презентация включает менее 8 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, нечетко определена структура презентации, имеются содержательные, орфографические и стилистические ошибки (более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Хорошо	Презентация включает менее 12 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, имеются незначительные содержательные, орфографические и стилистические ошибки (не более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Отлично	Презентация включает не менее 12 слайдов основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки, представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. Социальная среда организации как объект управления

1. Понятия «организация» и «предприятие».
2. Природа возникновения организаций. Виды организаций.
3. Внешняя и внутренняя среда организации.
4. Организация как хозяйствующий субъект. Организационно-правовые формы субъектов бизнеса.
5. Государственные и муниципальные учреждения. Отличия от бизнес- организаций.
6. Понятие «социальная среда». Основные элементы и назначение социальной среды.
7. Материально-технические и социально-экономические возможности организации как факторы развития социальной среды.
8. Социальная деятельность организации и гуманизация труда.
9. Управление социальным развитием персонала организации: субъект и объект, сущность.
10. Цели развития социальной среды организации.

Тема 2. Факторы социальной среды организации и методики их оценки

11. Понятие «факторы социальной среды организации».
12. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников как фактор эффективной работы и развития организации.
13. Условия труда как фактор социальной среды организации.
14. Охрана и безопасность труда работников как факторы социальной среды организации.
15. Материальное вознаграждение трудового вклада как фактор социальной среды организации.
16. Система социальной защиты работников как фактор социальной среды организации.
17. Социально-психологический климат коллектива и его основные компоненты: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников.
18. Социальная инфраструктура организации.
19. Семейные доходы и расходы работников.

Тема 3. Социально-трудовые отношения

20. Понятия «социальные отношения» и «социально-трудовые отношения». Субъекты социально-трудовых отношений и их взаимодействие.
21. Факторы и объекты социально-трудовых отношений.
22. Типы социально-трудовых отношений.
23. Регулирование социально-трудовых отношений. Субъекты регулирования. Международная организация труда (МОТ) как субъект регулирования социально-трудовых отношений.
24. Система органов государственного управления РФ в сфере регулирования социально-трудовых отношений.
25. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации.

Тема 4. Отечественный и зарубежный опыт решения социально- трудовых проблем

26. Этапы истории трудовой деятельности человечества.
27. Социально-трудовые отношения в периоды рабства и крепостничества. 3.Горизонтальная дифференциация труда.
28. Трудовая этика индустриального производства.
29. Первые опыты управления социальным развитием на Западе в XIX в: эксперимент Р.Оуэна, научная организация труда Ф.Тейлора, идеи социального развития Г.Эмерсона, социальная служба Г.Форда, концепция человеческих отношений Э.Мейо (Хоторнский эксперимент).
30. Социальная деятельность сельскохозяйственных староверческих общин XIX в.
31. Отечественный опыт социального управления. Опыт социального управления в Советской России: рабочий контроль, социалистическое соревнование, коммунистическая трудовая этика.
32. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем: опыт предприятий США, Японии, опыт западноевропейских стран.

Тема 5. Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых отношений

33. Социальное партнерство: понятие, виды.
34. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, уровни, формы.
35. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.
36. Органы социального партнерства.
37. Коллективные переговоры: ведение, порядок и процедура урегулирования разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
38. Коллективные договоры и соглашения.
39. Участие работников в управлении организацией.
40. Ответственность сторон социального партнерства.
41. Профсоюзы: понятие функции. Структура профсоюзов РФ.
42. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
43. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников в РФ.

Тема 6. Социальная ответственность организации

44. Социальная ответственность организации: понятие.
45. Социальная ответственность организации с точки зрения Концепции устойчивого развития.
46. Внешняя и внутренняя социальная ответственность.
47. Программы социальной ответственности современной организации.
48. Социальная отчетность организации.

Тема 7. Управление социальным развитием в системе стратегического управления и планирования

49. Понятие «стратегия». Типы стратегий. Стратегическое планирование.
50. Социальный паспорт организации.
51. Социальная стратегия в системе общего стратегического планирования организации.
52. Принципы разработки социальной стратегии организации.
53. Управление реализацией социальной стратегией.
54. Социально-экономическая эффективность социальной стратегии организации.

Тема 8. Социальная служба организации

55. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.

56. Трудовой коллектив как форма социальной организации.
57. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития
58. Производственная демократия: проблемы и перспективы в современной России.
59. Оплата труда как фактор сплоченности трудового коллектива в организации.
60. Роль профсоюзов в социальном развитии организаций.
61. Социальная среда как объект управления персоналом.
62. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем

Тема 9. Внутриорганизационные факторы социальных изменений

63. Основные направления гуманизации труда на отечественных предприятиях.
64. Основные направления создания благоприятных условий труда, быта и досуга работников.
65. Особенности и тенденции повышения качества трудовой жизни персонала в современных организациях.
66. Управление социально-психологической адаптацией персонала организации
67. Социальные процессы в первичных трудовых коллективах и их регулирование

Тема 10. Внешние факторы социального развития организации

68. Социальная структура коллектива организации и ее совершенствование.
69. Социальное страхование работников: отечественная практика и зарубежный опыт.
70. Свободное время и возможности развития потенциала работников организации.
71. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.
72. Трудовой коллектив как форма социальной организации.
73. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития.
74. Производственная демократия: проблемы и перспективы в современной России.

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	<ol style="list-style-type: none"> 1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение) 2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение) 3. Google Chrome (свободно распространяемое программное обеспечение) 4. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение) 5. Спутник (свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства) 6. AnyLogic (свободно распространяемое программное обеспечение) 7. Microsoft Visual Studio (лицензионное программное обеспечение) 8. iTALC (свободно распространяемое программное обеспечение) 9. ArgoUML (свободно распространяемое программное обеспечение) 10. ARIS EXPRESS (свободно распространяемое программное обеспечение) 11. Erwin (свободно распространяемое программное обеспечение) 12. Inkscape (свободно распространяемое программное обеспечение) 13. Maxima (свободно распространяемое программное обеспечение) 14. Microsoft SQL Server Management Studio (лицензионное программное обеспечение) 15. Microsoft Visio (лицензионное программное обеспечение) 16. MPLAB (свободно распространяемое программное обеспечение) 17. Notepad++ (свободно распространяемое программное обеспечение) 18. Oracle VM VirtualBox (свободно распространяемое программное обеспечение) 19. Paint .NET (свободно распространяемое программное обеспечение) 20. SciLab (свободно распространяемое программное обеспечение) 21. WinAsm (свободно распространяемое программное обеспечение) 22. GNS 3 (свободно распространяемое программное обеспечение) 23. Антиплагиат. Вуз (лицензионное программное обеспечение) 24. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 25. 1С:Предприятие 8.3 (лицензионное программное обеспечение) 26. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 2. http://www.garant.ru (ресурсы открытого доступа)
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> 1. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 2. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 3. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 4. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> 1. http://window.edu.ru - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" 2. https://openedu.ru - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)

Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения:</p> <p>занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p> <p>Лаборатории и кабинеты:</p> <p>1. Учебная аудитория Лаборатория информатики Компьютерный класс, включая оборудование: Комплекты учебной мебели, демонстрационное оборудование – проектор и компьютер, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, доска, персональные компьютеры</p>
-------------------------------------	---

9. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Никитаева А.Ю. Скачкова Л.С. Несоленая О.В.	Экономика и управление проектами в социальных системах	Издательство Южного федерального университета	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/95833.html	по логину и паролю
9.1.2	Григорян Е.С. Юрасов И.А.	Корпоративная социальная ответственность	Дашков и К	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/85682.html	по логину и паролю
9.1.3	Бабич А.М. Попков А.А. Слоботчиков О.Н.	Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий	Институт мировых цивилизаций	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/80644.html	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Попович Н.Г.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Университет экономики и управления	2017	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/73282.html	по логину и паролю
9.2.2	Герасимов В.В. Пичугин А.П. Исаков А.К.	Управление социально-экономическими портфелями программ и проектов организации	Новосибирский государственный аграрный университет, Золотой колос	2014	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/64793.html	по логину и паролю

10. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития,

индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<http://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;
- педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;
- действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Год начала подготовки студентов - 2021