

Частное образовательное учреждение высшего образования  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ  
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

---

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

На заседании кафедры экономики  
и управления социально-  
экономическими системами  
Протокол № 10 от 25.05.2023

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор  
Авдашкевич С.В.  
28.06.2023

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.16 Управление социальным развитием организации
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	«Управление персоналом»
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Программа:	Прикладного бакалавриата
Форма обучения:	Очная, заочная
Разработчики:	Кандидат социологических наук, доцент Снисаренко С.О.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.16 Управление социальным развитием организации  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

### 1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: формирование комплекса знаний и навыков, необходимых для выработки оптимальных методов управления социальной деятельностью организации, развития социального партнерства.

Задачи дисциплины:

- изучение основных концепций управления социальным развитием персонала;
- формирование навыков разработки и реализации программ социального развития персонала;
- получить представление о значении социальной составляющей общей системе управления деятельностью организации и персоналом;
- необходимость и направления деятельности службы социального развития в организации;
- основы введения социальных технологий в практику управления;
- понимание роли социального партнерства и обеспечения социальной защиты персонала организации;
- формирование способности применять положения теории управления социальным развитием персонала при разработке программ социального развития организации;
- разрабатывать паспорт предприятия и самостоятельно планировать социальное развитие организации.

### 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Планируемые результаты обучения:

Код компетенции	Основные признаки освоения		
	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-2	- отечественный и зарубежный опыт по управлению социальным развитием организации; - факторы внешней и внутренней среды организации.	- принимать личностно-ответственное участие в создании социально благоприятной среды инновационной деятельности организации и трудового коллектива.	- навыками применения социальных технологий по созданию благоприятной социальной среды в организации.
ПК-1	- основные принципы построения коллектива, условия его функционирования, систему существующих общественных отношений.	- разрабатывать предложения по повышению эффективности командного взаимодействия для решения управленческих задач.	- навыками анализа влияния социокультурных факторов на формирование коллектива; - методами анализа социокультурного влияния управленческих технологий на групповую динамику.

### 3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Управление социальным развитием организации» входит в Блок 1 «Дисциплины (модуля)» (Вариативная часть) образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) «Управление персоналом».

*При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые формируются в процессе изучения следующих дисциплин (практик):*

Методы принятия управленческих решений, Корпоративная социальная ответственность, Профессиональная этика, Введение в менеджмент, Основы менеджмента, Социология управления, Конфликтология, Управление человеческими ресурсами, Управление персоналом организации, Эффективность труда персонала, Кадровые технологии, Современные теории управления персоналом, Организация труда персонала, Кадровая политика и кадровое планирование, Основы кадрового аудита и контроллинга, Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков

*Знания, умения и навыки, приобретенные в процессе изучения данной дисциплины, будут использованы обучающимся при изучении дисциплин (практик):*

Психофизиология профессиональной деятельности, Психология личности руководителей и подчиненных, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Оплата труда персонала, Психология сотрудничества и формирования управленческой команды, Психология делового общения, Производственная практика: преддипломная практика.

### 4. Объем дисциплины

*Очная форма обучения:*

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		7
<b>Аудиторные занятия (АЗ):</b>	54	54
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	36	36
<b>Самостоятельная работа студента (СР)</b>	57	57
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	57	57
<b>Контроль самостоятельной работы (КСР)</b>	6	6
<b>Контактная работа (КоР)</b>	60	60
<b>Форма промежуточной аттестации</b>		Экзамен
<b>Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)</b>	27	27
<b>Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ</b>	144/4	144/4

\* - подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии).

*Заочная форма обучения:*

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		5
<b>Аудиторные занятия (АЗ):</b>	22	22
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	10	10

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.16 Управление социальным развитием организации  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	12	12
<b>Самостоятельная работа студента (СР)</b>	109	109
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	109	109
<b>Контроль самостоятельной работы (КСР)</b>	4	4
<b>Контактная работа (КоР)</b>	226	26
<b>Форма промежуточной аттестации</b>		Экзамен
<b>Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)</b>	9	9
<b>Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ</b>	144/4	144/4

\* - подготовка к аудиторным занятиям.

## 5. Содержание дисциплины

*Очная форма обучения:*

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий			Лаб		
			Лек	Пр	Лаб			
1	Социальное развитие как объект управления	7	2	6	0	8	6	
2	Организация как объект социального управления	7	2	4	0	8	4	
3	Зарубежный и отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий)	7	4	6	0	8	6	
4	Факторы изменений внутренней социальной среды организации	7	2	4	0	8	4	
5	Внешние факторы социального развития организации	7	2	6	0	8	6	
6	Механизм управления социальными процессами организации	7	2	4	0	8	4	
7	Методики оценки уровня социального развития организации	7	4	6	0	9	6	
	Итого:		18	36	0	57	36	

\* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

*Заочная форма обучения:*

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий			Лаб		
			Лек	Пр	Лаб			
1	Социальное развитие как объект управления	5	2	2	0	13	6	
2	Организация как объект социального управления	5	0	2	0	16	4	
3	Зарубежный и отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий)	5	2	2	0	16	6	

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.16 Управление социальным развитием организации  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

4	Факторы изменений внутренней социальной среды организации	5	0	2	0	16	4
5	Внешние факторы социального развития организации	5	2	0	0	16	6
6	Механизм управления социальными процессами организации	5	2	2	0	16	4
7	Методики оценки уровня социального развития организации	5	2	2	0	16	6
Итого:			10	12	0	109	36

\* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия обучающихся, курсовая работа	Компетенции	Оценочное средство текущего контроля
1	2	3	4
Тема 1: Социальное развитие как объект управления	Значение и взаимосвязь понятий «социальное изменение» и «социальный процесс». Развитие как особый процесс. Сходство и различие социальных процессов «функционирование», «рост», «прогресс» и «регресс». Изменения социальных систем в процессе своего развития. Параметры, характеризующие организацию как социальный объект. Взаимосвязь экономических результатов и социального развития организации. Механизмы управления социальным развитием организации. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы в организации. Взаимосвязь социальных процессов разного уровня. Работники предприятия как объект и субъект социального управления. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Социальное развитие как объект управления <b>Лабораторная работа:</b> -	ОПК-2, ПК-1	Опрос №1
Тема 2: Организация как объект социально-го управления	Внутренняя и внешняя среда организации. Социальная среда организации. Определение внутренней и внешней социальной среды организации. Основные элементы и назначение социальной среды. Факторы социальной среды организации. Потенциал организации. Методы социального управления: социальные и социально-психологические, экономические, организационно-административные. Определение понятия «гуманизация труда». Концепция социально-ответственного бизнеса. Актуальность реализации концепции социальной ответственности бизнеса организациями. Составляющие социальной ответственности. Уровни участия организаций в социальной сфере. Социальная ответственность: социальный эффект и выгода для организаций. Признаки социально ответственного пове-	ОПК-2, ПК-1	Опрос №1; Собеседование №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.16 Управление социальным развитием организации  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	<p>дения. Преимущества социально ответственной компании. Управление социальной ответственностью. Мера социальной ответственности организаций.</p> <p><b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Организация как объект социального управления</p> <p><b>Лабораторная работа: -</b></p>		
<p>Тема 3: Зарубежный и отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий)</p>	<p>Этапы истории трудовой деятельности человечества. Рабство и крепостничество. Горизонтальная дифференциация труда. Трудовая этика индустриального производства. Исторические предпосылки решения социально-трудовых проблем на Западе. Первые опыты управления социальным развитием в западных странах. Эксперимент Р. Оуэна. Научная организация труда Ф. Тейлора. Исследования Г.Л. Гантта, Ф. и Л. Гилберт, Г. Эмерсона. Социальная служба Г. Форда. Школа человеческих отношений - Хоторнский эксперимент. Поведенческая школа. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем: опыт предприятий США, корпораций Японии, опыт западноевропейских стран.</p> <p>Исторические предпосылки регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями в РФ. Отечественный опыт социального управления. Опыт социального управления в Советской России: рабочий контроль, социалистическое соревнование, коммунистическая трудовая этика. Управление социальным развитием в СССР. План социального развития трудовых коллективов. Первые попытки регулирования трудовых отношений в дореволюционной России. НОТ в России. Методы социального управления в 60-80-е гг. План социального развития трудовых коллективов в СССР.</p> <p><b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Зарубежный и отечественный опыт управления социальным развитием организации и социально-трудовых проблем</p> <p><b>Лабораторная работа: -</b></p>	ОПК-2,ПК-1	Задача №1
<p>Тема 4: Факторы изменений внутренней социальной среды организации</p>	<p>Основные элементы и назначение социальной среды. Материально-технические и социально-экономические возможности организации как факторы развития социальной среды. Социальная деятельность организации и гуманизация труда. Цели развития социальной среды организации. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников как фактор эффективной работы и развития организации. Условия труда, охрана и безопасность труда работников. Материальное вознаграждение трудового вклада. Система социальной защиты работников. Социально-психологический климат коллектива и его основные компоненты: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников. Социальная инфраструктура организации. Семейные доходы и расходы работников. Величина, структура, содержание и формы использования досуга работниками.</p>	ОПК-2,ПК-1	Доклад-презентации №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.16 Управление социальным развитием организации  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	<b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Факторы изменений внутренней социальной среды организации <b>Лабораторная работа: -</b>		
Тема 5: Внешние факторы социального развития организации	Социальная политика государства: цель, задачи и функции. Социальная политика в узком и широком смысле. Субъекты социальной политики. Концепция социального государства. Государственный патернализм и либеральный подход к социальной политике. Влияние социальной политики государства на функционирование организаций. Международно-правовое регулирование в социальной сфере. Международный пакт ООН, конвенции МОТ, Европейская социальная хартия. Особенности и основные задачи социальной политики государства в РФ. Показатели качества жизни в РФ: индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), децильный коэффициент, коэффициент Джини. Определение понятий «социальная защита» и «социальное обеспечение». Социальные гарантии. Формы социальной защиты. Подсистема социального страхования. Социальное страхование в РФ. Правовые основы функционирования обязательного социального страхования. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Внешние факторы социального развития организации <b>Лабораторная работа: -</b>	ОПК-2,ПК-1	Контрольная работа №1
Тема 6: Механизм управления социальными процессами организации	Стратегическое планирование. Социальная стратегия в системе общего стратегического планирования организации. Социальные стратегии и социальное стратегическое планирование. Элементы социальной стратегии организации. Принципы разработки социальной стратегии организации. Управление реализацией социальной стратегией. Социально-экономическая эффективность социальной стратегии организации. Задачи социального планирования. Практика планирования социального развития организаций. План социального развития коллектива: структура и этапы его разработки. Социальная структура коллектива. Социальная служба организации: задачи, функции и структура. Квалификационные требования к специалистам по осуществлению социальной деятельности. Отечественный опыт функционирования службы социального развития. Целевые программы социального развития. Бюджетно-финансовое и организационное обеспечение социальных стратегий организаций. <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Механизм управления социальными процессами организации <b>Лабораторная работа: -</b>	ОПК-2,ПК-1	Опрос №2
Тема 7: Методики оценки уровня социального развития организации	Роль исследований в процессе управления социальным развитием организации. Методики оценки условий труда в организации. Методики оценки удовлетворенности работников различными факторами социальной среды организации. Методики	ОПК-2,ПК-1	Доклады-презентации №2

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.16 Управление социальным развитием организации

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

ции	оценки уровня развития социальной среды организации. Методики распределения средств на социальные цели (остаточный способ, метод «от достигнутого», нормативный метод). Социальные нормативы. Классификация социальных нормативов. Методы количественного определения уровня социальных нормативов. Социальный паспорт трудового коллектива: содержание, структура. Понятие социальной отчетности, социального аудита и социального рейтинга. Формы составления социального отчета. Методика оценки уровня социального развития организации А.Л. Кузнецова. Методики социального аудита. Социальные индексы: фондовые индексы социальной ответственности, нефондовые индексы социальной ответственности. Нефинансовая (социальная) отчетность в РФ. Принципы социальной отчетности. Социальные стандарты: GRI, AA1000, SA 8000, BS 8800-96. Социальный стандарт Торгово-промышленной палаты: «Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в РФ. Методические рекомендации». <b>Практические занятия/ Самостоятельная работа:</b> Методики оценки уровня социального развития организации <b>Лабораторная работа: -</b>		
Курсовая работа	Не предусмотрено учебным планом		

## 6. Формы проведения занятий

При реализации дисциплины применяются инновационные формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества.

*Очная форма обучения:*

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Социальное развитие как объект управления: Социальное развитие как объект управления	Пр	6	Беседа
2	Организация как объект социального управления: Организация как объект социального управления	Пр	4	Дискуссия

*Заочная форма обучения:*

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Социальное развитие как объект управления: Социальное развитие как объект управления	Пр	2	Беседа
2	Организация как объект социального управления: Организация как объект социального управления	Пр	2	Дискуссия

## 7. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

## **8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:**

### *Основная литература:*

1. Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов / О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03190-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511195>
2. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494037>
3. Божук, С. Г. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / С. Г. Божук, В. В. Кулибанова, Т. Р. Тэор. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 226 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09589-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512421>

### *Дополнительная литература:*

1. Роик, В. Д. Социальная политика. Теория и история : учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 436 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13439-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519478>
2. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07752-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492189>
3. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления : учебник и практикум для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 147 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09952-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492286>

## **9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения**

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение

Дополнительно при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются:

1. LMS Moodle
2. Вебинарная платформа

## **10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины**

1. [ibooks.ru](https://ibooks.ru) : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный

2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru/>. - Текст: электронный
4. eLibrary.ru : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: [arch.neicon.ru](http://arch.neicon.ru). - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/>. - Текст: электронный
9. Executive.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.e-executive.ru/>. - Текст: электронный
10. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.cfin.ru/>. - Текст: электронный
11. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/>. - Текст: электронный
12. HR-tv.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://hr-tv.ru/>. - Текст: электронный

### **11. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованные: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенного специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением.

При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному порталу Университета [imeos.ru](http://imeos.ru), веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройствами), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.16 Управление социальным развитием организации  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета [umeos.ru](http://umeos.ru), веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением. Авторизация на информационно-образовательном портале Университета [umeos.ru](http://umeos.ru) и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля).

## 12. Оценочные материалы по дисциплине

### 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

*Очная форма обучения:*

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ОПК-2	Методы принятия управленческих решений	экзамен	3	1
ОПК-2	Эффективность труда персонала	зачет	5	2
ОПК-2	Корпоративная социальная ответственность	экзамен	5	2
ОПК-2	Профессиональная этика			
ОПК-2	Управление социальным развитием организации	экзамен	7	3
ПК-1	Введение в менеджмент	зачет	2	1
ПК-1	Основы менеджмента			
ПК-1	Социология управления	зачет	3	2
ПК-1	Конфликтология			
ПК-1	Управление человеческими ресурсами	зачет	4	3
ПК-1	Управление персоналом организации	экзамен	5	4
ПК-1	Эффективность труда персонала	зачет	5	4
ПК-1	Кадровые технологии	экзамен	6	5
ПК-1	Современные теории управления персоналом	экзамен	6	5
ПК-1	Организация труда персонала	зачет	6	5
ПК-1	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	6	5
ПК-1	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	6	5
ПК-1	Управление социальным развитием организации	экзамен	7	6
ПК-1	Психофизиология профессиональной деятельности	зачет	7	6
ПК-1	Психология личности руководителей и подчиненных			
ПК-1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	8	7
ПК-1	Оплата труда персонала	экзамен	8	7
ПК-1	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	8	7
ПК-1	Психология делового общения			
ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	7

*Заочная форма обучения:*

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.16 Управление социальным развитием организации  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ОПК-2	Методы принятия управленческих решений	экзамен	3	1
ОПК-2	Эффективность труда персонала	зачет	3	1
ОПК-2	Корпоративная социальная ответственность	экзамен	5	2
ОПК-2	Профессиональная этика			
ОПК-2	Управление социальным развитием организации	экзамен	5	2
ПК-1	Введение в менеджмент	зачет	1	1
ПК-1	Основы менеджмента			
ПК-1	Социология управления	зачет	2	2
ПК-1	Конфликтология			
ПК-1	Управление человеческими ресурсами	зачет	3	3
ПК-1	Управление персоналом организации	экзамен	3	3
ПК-1	Эффективность труда персонала	зачет	3	3
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	3	3
ПК-1	Кадровые технологии	экзамен	4	4
ПК-1	Современные теории управления персоналом	экзамен	4	4
ПК-1	Организация труда персонала	зачет	4	4
ПК-1	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	4	4
ПК-1	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-1	Психофизиология профессиональной деятельности	зачет	4	4
ПК-1	Психология личности руководителей и подчиненных			
ПК-1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	4	4
ПК-1	Оплата труда персонала	экзамен	4	4
ПК-1	Управление социальным развитием организации	экзамен	5	5
ПК-1	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	5	5
ПК-1	Психология делового общения			
ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	5

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе изучения дисциплины, описание шкал оценивания

### 2.1 Текущий контроль

#### ДОКЛАД-ПРЕЗЕНТАЦИЯ

Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

#### Показатели и критерии оценивания доклада-презентации

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	<b>Структура</b> (количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления, например: для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов, включая титульный слайд и слайд с выводами)	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « <b>выполнен - частично выполнен - не выполнен</b> ».
2	<b>Наглядность</b> (иллюстрации хорошего качества, с четким изображением,	

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.16 Управление социальным развитием организации  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	текст легко читается, например: используются средства наглядности информации в виде таблиц, схем, графиков и т. д.)	что соответствует следующему распределению баллов «2 балла - 1 балл - 0 баллов»
3	<b>Дизайн и настройка</b> (оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления)	
4	<b>Содержание</b> (презентация отражает основные этапы исследования – проблему, цель, гипотезу, ход выполнения работы, выводы, т.е. содержит полную, понятную информацию по теме доклада при наличии орфографической и пунктуационной грамотности)	
5	<b>Требования к выступлению</b> (выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал, выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории, выступающий точно укладывается в рамки регламента).	

### Шкала оценивания доклада-презентации

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенции на данном этапе изучения дисциплины за доклад-презентацию представлены в следующей таблице:

<b>Баллы в БРС Университета</b>	10-9	8-7	6-5	Менее 5
<b>Уровень сформированности компетенции</b>	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

### ОПРОС

Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

#### Показатели и критерии оценивания собеседования, опроса

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	Полнота и глубина ответа	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « <b>выполнен - частично выполнен - не выполнен</b> », что соответствует следующему распределению баллов «2 балла - 1 балл - 0 баллов»
2	Логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией)	
3	Рациональное использование приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели)	
4	Умение поддерживать и активизировать беседу, корректное поведение	
5	Рациональное использование времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов)	

### Шкала оценивания собеседования, опроса

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенции на данном этапе изучения дисциплины за собеседование, опрос представлены в следующей таблице:

<b>Баллы в БРС Университета</b>	10-9	8-7	6-5	Менее 5
<b>Уровень сформированности компетенции</b>	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

### КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная письменная аналитическая работа студента, которая способствует закреплению и систематизации знаний по одной или нескольким темам дисциплины. Цель кон-

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.16 Управление социальным развитием организации  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

трольной работы – получить специальные знания и продемонстрировать навыки их практического применения.

Контрольная работа оценивается по следующим показателям:

1. Выполнение работы в полном объеме и без ошибок;
2. Зрелая, творческая, полностью самостоятельная работа;
3. Выполнение работы в соответствии с требованиями к оформлению.

### Критерии оценивания контрольной работы

Полное, правильное и обоснованное решение; полностью самостоятельная работа; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	10 баллов
Решение в целом правильное и обоснованное, но допущены незначительные ошибки либо решение является неполным, допускается незначительная подсказка со стороны преподавателя; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	8 баллов
Решение содержит обоснование, ход рассуждений в целом верный, но при этом допущены существенные ошибки, студент продемонстрировал недостаточное умение правильно применять знания, полученные в процессе изучения дисциплины, либо работа выполнена при существенной помощи преподавателя; работа выполнена с некоторыми нарушениями требований к оформлению	6 баллов
Отсутствует решение задачи, либо отсутствует обоснование решения, либо решение содержит обоснование, но допущены грубые ошибки, приведшие к абсолютно неверной квалификации; работа выполнена без учета требований к оформлению	0 баллов

### Шкала оценивания контрольной работы

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

<b>Баллы в БРС Университета</b>	10	8	6	0
<b>Уровень сформированности компетенции</b>	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

### ЗАДАЧА

Средство контроля, позволяющее оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, существующие алгоритмы и методики решения в рамках определенного раздела дисциплины.

### Показатели и критерии оценивания решения задачи

1	Глубокое понимание студентом учебного материала	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « <b>выполнен - выполнен частично - не выполнен</b> », что соответствует следующему распределению баллов « <b>2 балла - 1 балл - 0 баллов</b> »
2	Теоретическая обоснованность решений, в соответствии с существующими алгоритмами	
3	Получение правильного результата	
4	Отсутствие ошибок при выполнении задания	
5	Выполнение требований к оформлению	

### Шкала оценивания решения задачи

<b>Баллы в БРС Университета</b>	10	8	6	0
<b>Уровень сформированности компетенции</b>	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

## СОБЕСЕДОВАНИЕ

Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

### Показатели и критерии оценивания собеседования, опроса

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	Полнота и глубина ответа	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию <b>«выполнен - частично выполнен - не выполнен»</b> , что соответствует следующему распределению баллов <b>«2 балла - 1 балл - 0 баллов»</b>
2	Логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией)	
3	Рациональное использование приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели)	
4	Умение поддерживать и активизировать беседу, корректное поведение	
5	Рациональное использование времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов)	

### Шкала оценивания собеседования, опроса

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенции на данном этапе изучения дисциплины за собеседование, опрос представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

#### 2.2 Курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом.

#### 2.3 Промежуточная аттестация в форме зачета

Не предусмотрено учебным планом.

#### 2.4 Промежуточная аттестация в форме экзамена

Экзамен, проводимый в устной форме, оценивается по следующим показателям:

1. Знание программного материала (теоретические вопросы/ ситуационные задачи);
2. Владение терминологией;
3. Представление о междисциплинарных связях;
4. Умение анализировать;
5. Последовательное и логичное изложение материала, стиль, грамотность;
6. Ответы на дополнительные вопросы экзаменатора (решение задач повышенной сложности).

### Критерии оценивания экзамена, проводимого в устной форме

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.16 Управление социальным развитием организации  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Студент владеет знаниями и умениями по дисциплине в полном объеме рабочей программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; Свободно владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи; Самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы экзаменационного билета; Четко формирует ответы на дополнительные вопросы или решает задачи повышенной сложности.	30 баллов
Студент владеет знаниями и умениями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); Владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; Самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; Умеет решать средней сложности задачи или не отвечает на вопросы повышенной сложности	24 балла
Студент владеет обязательным объемом знаний по дисциплине; Путается в терминологии в рамках дисциплины; Не умеет анализировать; Проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; В процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов; Способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом знаний	18 баллов
Студент не освоил обязательного минимума знаний дисциплины, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.	0

**Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине,  
завершающейся экзаменом**

<b>Баллы в БРС Университета</b>	30	24	18	0
<b>Уровень сформированности компетенции</b>	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

<b>Баллы по дисциплине*</b>	60 и менее		61-73		74-90		91-100
<b>Итоговая оценка по дисциплине*</b>	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
<b>Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня</b>	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
<b>Уровень сформированности компетенций</b>	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

\*Оценка, полученная студентом за промежуточную аттестацию, выставляется с учетом баллов, полученных за текущий контроль (сумма баллов за экзамен и текущий контроль).

*2.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных дисциплиной*

После выполнения студентом всех видов оценочных средств, указанных в рабочей программе дисциплины, производится оценка уровня сформированности компетенций по дисциплине:

<b>И</b>	<b>н</b>	<b>с</b>	<b>о</b>	<b>в</b>	<b>з</b>	<b>н</b>	<b>Основные признаки освоения компетенций</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.16 Управление социальным развитием организации  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

		<b>Знать</b>	<b>Уметь</b>	<b>Владеть</b>
ОПК-2	Пороговый	<ul style="list-style-type: none"> <li>- понятия «социальная политика» и «социальная защита»;</li> <li>- необходимость и направления социального развития в организации;</li> <li>- социальные технологии в практике управления.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- самостоятельно планировать направления социального развития организации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками творческого применения российского и зарубежного опыта в области планирования и управления социальным развитием организации.</li> </ul>
	Высокий	<ul style="list-style-type: none"> <li>- роль обеспечения социальной защиты персонала и социального партнерства;</li> <li>- научно обоснованные принципы формирования благоприятной социальной организационной среды.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели, задачи и функции службы персонала организации в социальном развитии.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками создания и поддержания социально благоприятной среды в организации.</li> </ul>
	Повышенный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отечественный и зарубежный опыт по управлению социальным развитием организации;</li> <li>- факторы внешней и внутренней среды организации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать личностно-ответственное участие в создании социально благоприятной среды инновационной деятельности организации и трудового коллектива.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения социальных технологий по созданию благоприятной социальной среды в организации.</li> </ul>
ПК-1	Пороговый	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;</li> <li>- роль, функции и задачи менеджера в современной организации;</li> <li>- методы эффективного управления на основе использования теорий и принципов лидерства;</li> <li>- виды, источники, стадии конфликтных ситуаций и способы разрешения конфликтов;</li> <li>- понятие и типы власти; концепции власти в социологии.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать систему мотивации, использовать методы корректировки организационного поведения;</li> <li>- адаптировать работников к реальным ситуациям и выработать собственные рекомендации по корректированию поведения сотрудников при формировании систем мотивации, стилей лидерства и методов разрешения конфликтов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками анализа организационного поведения сотрудников, использовать методы корректировки организационного поведения;</li> <li>- навыками анализа своей профессиональной деятельности и личностных особенностей;</li> <li>- методами формирования и поддержания этичного климата в организации;</li> <li>- организационными ценностями и убеждениями, применять их в жизни, в т.ч. в управленческой деятельности.</li> </ul>

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.16 Управление социальным развитием организации  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	Высокий	- об основных принципах формирования коллектива, как социальной группы; - логику процессов возникновения и функционирования больших и малых социальных групп, социальных организаций, социальных институтов, их структур и функций.	- выступать перед коллективом, излагать свои мысли, отстаивать свои убеждения; - использовать механизмы социального и административного контроля.	- системой ценностей, необходимой для профессиональной деятельности; - методами анализа организационного поведения сотрудников, методами корректировки организационного поведения, социального и административного контроля в практике управления коллективом.
	Повышенный	- основные принципы построения коллектива, условия его функционирования, систему существующих общественных отношений.	- разрабатывать предложения по повышению эффективности командного взаимодействия для решения управленческих задач.	- навыками анализа влияния социокультурных факторов на формирование коллектива; - методами анализа социокультурного влияния управленческих технологий на групповую динамику.

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

**Методика формирования оценки по дисциплине.** Успеваемость студента оценивается в баллах и состоит из:

- суммы баллов за выполнение заданий текущего контроля (обучающийся может получить в сумме не более 70 баллов);
- баллов за посещаемость (не более 10 баллов);
- баллов за активность на занятиях (занятия в интерактивной форме – п. 6. Формы проведения занятий), выполнение дополнительных заданий и пр. по усмотрению преподавателя, ведущего дисциплину – премиальные баллы (не более 20 баллов).

Полученные итоговые баллы по дисциплине переводятся в оценку по традиционной пятибалльной шкале оценивания и по 100-балльной шкале оценок Европейской системы перевода и накопления баллов (ECTS) в соответствии с таблицами, представленными в п.Таблицами. 1, 2. Оценки в пятибалльной шкале выставляются в ведомости и зачетные книжки, в 100-балльной – в ведомости.

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета (Положение «О текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации и балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов», Положение «Об оценочных средствах», Положение «О контроле самостоятельности выполнения письменных работ обучающимися университета с использованием системы «Антиплагиат ВУЗ» и др.).

Уровень сформированности компетенции № 1 (№ N) определяется перечнем оценочных средств:

Оценочное средство (в том числе экзамен, зачет с оценкой при наличии)	Уровень сформированности компетенции*			Средний уровень сформированности компетенций по каждому оценочному средству
	Студент №1	...	Студент № N	

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»  
 Программа прикладного бакалавриата  
 Рабочая программа дисциплины  
 Дисциплина: Б1.В.16 Управление социальным развитием организации  
 Форма обучения: очная, заочная  
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года  
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

.....	.....			
<b>Итоговый уровень:</b>		.....		

\* пороговый, высокий или повышенный

Итоговый (общий/средний) уровень рассчитывается как среднее арифметическое с округлением в сторону более высокого уровня.

Далее делается вывод об общем уровне освоения компетенций студентами в ходе изучения дисциплины:

#### Оценочный лист по дисциплине

ФИО студента	Уровень сформированности компетенций								
	Общекультурные компетенции			Общепрофессиональные компетенции			Компетенции по видам деятельности		
	№ 1	№ N	Уровень сформированности общекультурных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности общепрофессиональных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности компетенций по виду деятельности № 1
Студент № 1									
Студент № 2									
.....									

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

#### Темы для опроса №1

1. Управление социальным развитием организаций как научная дисциплина и ее взаимосвязь с другими науками.
2. Направления социального развития отдельных организаций.
3. Экономическая основа социального развития организации.
4. Методы социального управления.
5. Понятие гуманизации труда. Основные направления гуманизации труда.
6. Сущность концепции качества трудовой жизни.
7. Элементы и показатели качества трудовой жизни работников.
8. Сущность удовлетворенности трудом.
9. Внешняя социальная среда организации, факторы влияющие на нее.
10. Внутренняя социальная среда организации.
11. Понятие социальной ответственности.
12. Составляющие социальной ответственности бизнеса.
13. Формы вовлечения компаний в решение социальных проблем.
14. Потенциал организации как фактор социальной среды.
15. Трудовой потенциал.
16. Ведущие инициативы в области социальной ответственности.

#### Темы для опроса №2

1. Социальные стратегии в системе управления организацией.
2. Теоретические основы социального планирования.
3. Разработка плана социального развития.
4. Содержание социального паспорта организации.
5. Сущность и содержание социально-трудовых отношений.
6. Роль и значение МОТ.
7. Государство в системе социального партнерства.
8. Роль профсоюзов в становлении социального партнерства.
9. Российские работодатели как субъект социального партнерства.
10. Методика разрешения коллективных трудовых споров в организации.
11. Сущность социальной политики государства.
12. Социальная политика в РФ.
13. Формы социальной защиты.
14. Система социального страхования.
15. Влияние социальной политики государства на организацию.
16. Модели социальной политики.
17. Финансирование социальной политики в РФ.
18. История и теория организации социального страхования.
19. Фонды социального страхования в РФ.
20. Задачи и функции социальной службы организации.
21. Структура социальной службы организации.
22. Отечественный опыт функционирования службы социального развития в организации.
23. Методика оценки уровня социального развития организации А.Л. Кузнецова.
24. Бюджетно-финансовое и организационное обеспечение социальных стратегий организаций.
25. Социальные стратегии в системе управления организацией.
26. Теоретические основы социального планирования.
27. Разработка плана социального развития.
28. Содержание социального паспорта организации.
29. Сущность и значение составления нефинансового (социального) отчета.
30. Социальный аудит.
31. Рейтинги социальной ответственности.
32. Социальная отчетность в РФ.
33. Принципы составления социального отчета.
34. Международные социальные стандарты.

### **Вопросы для собеседования №1**

1. Расскажите о социальных стратегиях в системе управления организацией.
2. В чем заключаются теоретические основы социального планирования?
3. Объясните, как осуществляется разработка плана социального развития.
4. Раскройте содержание социального паспорта организации.
5. В чем сущность и содержание социально-трудовых отношений?
6. Какова роль и значение МОТ?
7. Раскройте роль государства в системе социального партнерства.
8. Обоснуйте роль профсоюзов в становлении социального партнерства.

9. Расскажите о российских работодателях как субъекте социального партнерства.
10. Раскройте содержание методики разрешения коллективных трудовых споров в организации.

### **Задачи №1**

#### **Задание 1. Разработка социальной стратегии организации**

Развитие социальной сферы может быть осуществлено различными способами. При этом специфика каждого типа организации во многом определяется существующими в данной стране национально-культурными традициями и господствующими в обществе философско-религиозными идеями и представлениями.

В том случае, если организация имеет в своем составе или содержит на балансе объекты социальной инфраструктуры, возникает проблема упорядочения предоставления социальных благ работникам предприятий.

Необходимо проанализировать следующие статистические данные и факты:

- средний размер оплаты труда и доходов;
- продолжительность рабочего времени;
- содержание свободного времени;
- показатели, характеризующие качество жизни;
- показатели, характеризующие уровень человеческого потенциала.

На основе анализа разработать «**Общую концепцию программы социального развития организации**». Определить приоритетные социальные цели.

#### **Задание 2. Определение приоритетности социальных стратегий**

Для определения приоритетности социальных стратегий воспользуемся данными приведенными в социальном паспорте.

##### **Постановка задачи**

Часть прибыли направляется на социальное развитие с целью повышения его эффективности. Статьи социальных мероприятий характеризуются различной эффективностью вкладываемых в них средств и разными показателями капиталоемкости. В данном случае под капиталоемкостью понимаются затраты, которые необходимо произвести для повышения социального показателя до нормативного значения.

**Задача** – распределение ограниченных средств между направлениями социального развития таким образом, чтобы суммарная эффективность социальных мероприятий была максимальной.

### **Темы докладов-презентаций №1**

1. Предприятие и организация. Модели социальной организации.
2. Производительность труда и социальное развитие предприятия.
3. Способы измерения уровня удовлетворенности трудом.
4. Научная организация труда А.К. Гастева.
5. Принципы социального управления Н. Витке.
6. Потенциал организации как фактор социальной среды.
7. Трудовой потенциал.
8. Ведущие инициативы в области социальной ответственности.
9. Модели социальной политики.
10. Финансирование социальной политики в РФ.
11. История и теория организации социального страхования.

12. Фонды социального страхования в РФ.
13. Сущность и содержание социально-трудовых отношений.
14. Роль и значение МОТ.
15. Государство в системе социального партнерства.

#### **Темы докладов-презентаций №2**

1. Роль профсоюзов в становлении социального партнерства.
2. Российские работодатели как субъект социального партнерства.
3. Методика разрешения коллективных трудовых споров в организации.
4. Гуманизация условий труда в организациях при переходе к рынку.
5. Функции и структура государственных органов управления условиями и охраной труда.
6. Роль охраны труда в социальной защите работников.
7. Обучение как фактор повышения качества трудовой жизни работников.
8. Приемы оздоровления социально-психологического климата.
9. Сущность и значение добровольного медицинского и пенсионного страхования.
10. Отечественный опыт управления социальной инфраструктурой организации.
11. Критерии, показатели, возможные способы оценки социальной эффективности управленческих решений в социальной сфере.
12. Роль негосударственных некоммерческих организаций в решении социальных проблем.
13. Роль социологических показателей в системе информационного обеспечения социальной сферы.
14. Роль Интернет-технологий в обеспечении процесса управления социальной сферой.
15. Сравнительная эффективность деятельности коммерческих и некоммерческих организаций в социальной сфере.
16. Социальная эффективность управления и социальная эффективность управленческих решений.

#### **Контрольная работа №1**

1. Особенности институционализации функции управления социальными процессами на предприятиях в России.
2. Отечественный опыт социального планирования. Основные подходы и результаты.
3. Зарубежная практика организации управления социальной сферой промышленных корпораций.
4. Особенности изменений и фактическое состояние социальной сферы российских предприятий как итог десятилетия реформирования экономики.
5. Предприятие как социальная система. Состав подсистем, структура, функции, взаимосвязь со средой, факторы изменения и развития.
6. Основные параметры, характеризующие уровень социального развития предприятия и тенденции его изменения.
7. Определение концепции и составление плана социального развития предприятия как основы коллективного договора.
8. Социальное партнерство как взаимодействие основных коллективных участников общественного производства и практика его реализации в России.
9. Система социального партнерства за рубежом, ее основные модели.
10. Организация управления социальными процессами на предприятиях в условиях различных форм собственности.

11. Эффективность управления социальными процессами на предприятиях.
12. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом
13. Специфика решения социальных проблем на предприятиях Японии.
14. Влияние на социальную политику этой страны общекультурных национальных факторов и традиций социальной организации
15. Методы преодоления социальной дистанции и профилактики социальных конфликтов в крупных организациях.
16. Организационно-структурные схемы управления социальной сферой.
17. Возрастание роли личности как главного фактора эффективности производства. Гуманизация управления.
18. Изменения в разделении труда на мировом уровне.
19. Процессы глобализации и их влияние на подходы к удовлетворению социально-материальных потребностей населения.
20. Социальные изменения и процессы в организациях деловой сферы.
21. Межличностные и межгрупповые отношения в трудовом коллективе.
22. Влияние внешних факторов на социальное развитие организации.
23. Механизмы управления социальными процессами в организации.
24. Система управления социальным развитием организации.
25. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации.
26. Управление процессом адаптации к новой должности.
27. Управление процессом карьерного роста.
28. Управление процессом повышения квалификации сотрудников.
29. Управление процессом создания и поддержания корпоративной культуры.
30. Управление процессом создания и поддержания морально психологического климата в организации.
31. Управление процессом создания социального партнерства и социальных сетей и групп в организации.
32. Управление процессом обеспечения социальных гарантий сотрудникам.

#### **Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену**

1. Социальная среда: основные элементы и назначение.
2. Материально-технические и социально-экономические возможности организации как факторы развития социальной среды.
3. Социальная деятельность организации и гуманизация труда.
4. Управление социальным развитием организации: сущность, субъект, объект.
5. Цели развития социальной среды организации.
6. Факторы социальной среды организации.
7. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников как фактор эффективной работы и развития организации.
8. Условия труда как фактор социальной среды организации.
9. Охрана и безопасность труда работников как факторы социальной среды организации.
10. Материальное вознаграждение трудового вклада как фактор социальной среды организации.
11. Система социальной защиты работников как фактор социальной среды организации.
12. Социально-психологический климат коллектива и его основные компоненты.
13. Социальная инфраструктура организации.
14. Семейные доходы и расходы работников.

15. Понятие «факторы социальной среды организации». Величина, структура, содержание и формы использования досуга работниками.
16. Субъекты социально-трудовых отношений и их взаимодействие.
17. Факторы и объекты социально-трудовых отношений.
18. Типы социально-трудовых отношений.
19. Регулирование социально-трудовых отношений. Субъекты регулирования.
20. Международная организация труда (МОТ) как субъект регулирования социально-трудовых отношений.
21. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации.
22. Этапы истории трудовой деятельности человечества. Социально-трудовые отношения в периоды рабства и крепостничества.
23. Трудовая этика индустриального производства.
24. Исторический опыт управления социальным развитием на Западе в XIX в.
25. Отечественный опыт социального управления.
26. Опыт социального управления в Советской России: рабочий контроль, социалистическое соревнование, коммунистическая трудовая этика.
27. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.
28. Государственная социальная политика и социальная политика организации.
29. Основные цели и направления государственной социальной политики в РФ.
30. Система органов государственного управления РФ в сфере регулирования социально-трудовых отношений.
31. Социальная защита работников организации: понятие, цели, модели и формы.
32. Страховые взносы организации на работников: пенсионные отчисления и обязательное медицинское страхование.
33. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
34. Гарантии и компенсации работника в трудовом законодательстве РФ.
35. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства.
36. Разрешение трудовых споров.
37. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
38. Социальная защита и социальное обслуживание населения в РФ.
39. Организация как налоговый агент работника. Система налоговых вычетов.
40. Система выплат по беременности и родам в РФ.
41. Декретный отпуск и порядок его предоставления.
42. Жилищная политика и государственные жилищные программы в РФ.
43. Способы улучшения жилищных условий работников организациями.
44. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, уровни, формы. Ответственность сторон социального партнерства.
45. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.
46. Органы социального партнерства.
47. Коллективные переговоры: ведение, порядок и процедура урегулирования разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
48. Коллективные договоры и соглашения.
49. Участие работников в управлении организацией.
50. Профсоюзы и их функции. Структура профсоюзов РФ.
51. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

52. Понятие социальной ответственности организации.
53. Социальная ответственность организации с точки зрения Концепции устойчивого развития.
54. Внешняя и внутренняя социальная ответственность.
55. Социальная отчетность организации.
56. Роль исследований в процессе управления социальным развитием организации.
57. Методики оценки условий труда в организации и удовлетворенности работников различными факторами социальной среды организации.
58. Методики оценки уровня развития социальной среды организации.
59. Социальная стратегия в системе общего стратегического планирования организации. Принципы разработки социальной стратегии организации и управление реализацией.
60. Структура, компетенция и функции службы управления персоналом по управлению социальным развитием организации.

#### **Примерный перечень практических заданий к экзамену**

1. Сформулируйте принципы разработки методики оценки условий труда в организации и удовлетворенности работников различными факторами социальной среды организации. Обоснуйте преимущество и недостатки.
2. Сформулируйте принципы разработки методики оценки уровня развития социальной среды организации. Обоснуйте преимущество и недостатки.
3. Раскройте роль профсоюзов и их функций в условиях современных требований социальной ответственности организации. Объясните проблемы, связанные с деятельностью профсоюзов в коммерческих организациях. Ответ обоснуйте.
4. Раскройте содержание социальной защиты населения в РФ. Обоснуйте необходимость социальной защиты работников предприятий разных форм собственности.
5. Перечислите способы улучшения жилищных условий работников организациями. Объясните проблемы, связанные с выполнением социальных обязательств работодателей.

#### **Задание 1.**

##### **Разработка социальной стратегии организации**

Развитие социальной сферы может быть осуществлено различными способами. При этом специфика каждого типа организации во многом определяется существующими в данной стране национально-культурными традициями и господствующими в обществе философско-религиозными идеями, и представлениями.

В том случае, если организация имеет в своем составе или содержит на балансе объекты социальной инфраструктуры, возникает проблема упорядочения предоставления социальных благ работникам предприятий.

Необходимо проанализировать следующие статистические данные и факты:

- средний размер оплаты труда и доходов;
- продолжительность рабочего времени;
- содержание свободного времени;
- показатели, характеризующие качество жизни;
- показатели, характеризующие уровень человеческого потенциала.

На основе анализа разработать «**Общую концепцию программы социального развития организации**». Определить приоритетные социальные цели.

## **Задание 2.**

### **Определение приоритетности социальных стратегий**

Для определения приоритетности социальных стратегий воспользуемся данными приведенными в социальном паспорте.

### **Постановка задачи**

Часть прибыли направляется на социальное развитие с целью повышения его эффективности. Статьи социальных мероприятий характеризуются различной эффективностью вкладываемых в них средств и разными показателями капиталоемкости. В данном случае под капиталоемкостью понимаются затраты, которые необходимо произвести для повышения социального показателя до нормативного значения.

**Задача** – распределение ограниченных средств между направлениями социального развития таким образом, чтобы суммарная эффективность социальных мероприятий была максимальной.