

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 26.10.2021 14:39:18

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfd603f94388008e29877a6bcbf5

**АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

**Факультет экономики и управления
Кафедра «Управление персоналом»**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2020 г.



**Рабочая программа дисциплины
Социальная политика государства и управление социальным развитием
организации**

**Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом**

**Квалификация выпускника
Магистр**

**Для всех
форм обучения**

Симферополь 2020

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОПмагистра	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	9
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	9
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	16
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины *	17
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	17
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	18
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	18

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательных программ

В результате освоения ОПОП магистра обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения помодулю
ОПК-6	способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • социальную и этическую ответственность за принятые решения в нестандартных ситуациях • философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации • политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала • политику адаптации персонала организации
ОПК-9	способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<ul style="list-style-type: none"> • современных социальных технологий <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения • разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
ПК-34	владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	<ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала • разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации • разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения • умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со

		<p>стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p> <ul style="list-style-type: none"> • умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала • умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации • владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации
--	--	---

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистра

Дисциплина «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» относится к базовой части (Б.1.Б.01) учебного плана ОПОП 38.04.03 Управление персоналом.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) модуля составляет **1** зачетную единицу (ЗЕ), **36** академических часов.

3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах) для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 1 зачётную единицу 36 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	36
Контактная работа	28
Аудиторная работа (всего):	24
Лекции	4
Семинары, практические занятия	20
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	8
Зачет	4

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 1 зачётную единицу 36 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	36
Контактная работа	10
Аудиторная работа (всего):	6
Лекции	4
Семинары, практические занятия	2
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	26
Зачет	4

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоёмкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Аудиторная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практическ		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Введение в предмет теория	3,5	3	0,5	0,5	2	0,5	1	2
2	Социальная политика за рубежом	3,5	5	0,5	0,5	2	0,5	1	4
3	Направления и правовое обеспечение социальной политики в Российской Федерации	3,5	5	0,5	0,5	2	0,5	1	4
4	Социальная политика как основа управления социальным развитием организации	3,5	5	0,5	0,5	2	0,5	1	4
5	Социальная среда организации как объект управления социальным развитием организации производства, кругооборотпродуктаи капитала.	3,5	5	0,5	1	2		1	4
6	Организационные структуры и нормативно - правовое обеспечение в	5,5	5	0,5	1	4		1	4

	управлении социальным развитием организации								
7	Изучение социальных параметров организации	5,5	2	0,5		4		1	2
8	Социальные технологии как механизм управленческой деятельности анализа	3,5	2	0,5		2		1	2
	Итого	32	32	4	4	20	2	8	26
	Зачет	4	4						
	Всего по дисциплине	36	36	4	4	20	2	8	26

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Введение в предмет

Цели и задачи изучения дисциплины, специфика курса (практико-ориентированный характер), методические рекомендации к изучению дисциплины, требования к знаниям, умениям и навыкам, формы контроля.

Основы социального управления в социальной политике государства и социальном развитии организации, понятийный аппарат. Объект и предмет социальной политики как науки.

Тема 2. Социальная политика за рубежом

Основные парадигмы и приоритеты социальной политики в России и за рубежом. Становление системы социальной поддержки населения за рубежом (исторический аспект). Общие черты формирования социальной политики в странах Западной Европы и США. Модель «социального государства» в Швеции. Характерные черты социальной политики Франции. Социальная политика в условиях Европейской интеграции. Социальная политика в Японии. Китайская модель «социального государства». Опыт социальных реформ в странах СНГ.

Тема 3. Направления и правовое обеспечение социальной политики в Российской Федерации

Конституционные основы государственной социальной политики в Российской Федерации. Право на социальное обеспечение. Социальная защита населения. Система социального страхования. Система пенсионного обеспечения. Социальная политика в области охраны здоровья

Тема 4. Социальная политика как основа управления социальным развитием организации

Уровни реализации социальной политики. Объект, субъект, характеристики и направления социальной политики организации. Факторы, влияющие на социальную политику. Корпоративная социальная политика. Взаимосвязь кадровой и социальной политики в организации.

Тема 5. Социальная среда организации как объект управления

Понятие и структура социальной среды и социального развития организации. Элементы и характеристики социальной среды. Факторы внешней и внутренней социальной среды организации.

Система компонентов управления социальным развитием организации.

Модель процесса управления социальным развитием организации. Методологический подход к оценке эффективности управления социальным развитием

Тема 6. Организационные структуры и нормативно-правовое обеспечение в управлении социальным развитием организации

Нормативно - правовое обеспечение социального развития организации. Система локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность по социальному развитию. Российские и международные законодательные акты. Коллективный договор, социальный кодекс как инструменты управления социальным развитием организации. Социальная служба организации, ее задачи и функции. Общественные организации, их роль. Социальный менеджер, требования к уровню компетентности и профессионально-важные качества. Социальная ориентированность как составляющая управленческой культуры менеджера.

Тема 7. Изучение социальных параметров организации

Метод социальной паспортизации. Социологические документы в системе социальной паспортизации. Показатели социального паспорта трудового коллектива, его состав и структура.

Приоритеты социального развития в современных условиях. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы (социальное самочувствие, социальная напряженность, социальная позиция в отношении предоставления социальных благ). Мониторинг социальной ситуации – формы и методы.

Тема 8. Социальные технологии как механизм управленческой деятельности

Понятие, сущность и функции социальных технологий. Стратегическое планирование при разработке социальных программ. Технология сбалансирования федеральных и региональных социальных программ. Социальные технологии и авторитет политической власти.

Социальные программы как форма реализации социальной политики организации. Виды социальных программ.

4.3.. Темы практических занятий

Тема 1. Введение в предмет

Тема 2. Социальная политика за рубежом

Тема 3. Направления и правовое обеспечение социальной политики в Российской Федерации

Тема 4. Социальная политика как основа управления социальным развитием организации

Тема 5. Социальная среда организации как объект управления

Тема 6. Организационные структуры и нормативно-правовое обеспечение в управлении социальным развитием организации

Тема 7. Изучение социальных параметров организации

Тема 8. Социальные технологии как механизм управленческой деятельности

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы магистров

Тема (разделы)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Кол-во часов ОФО	Кол-во часов ЗФО	Учебно-методическое обеспечение
1	Введение в предмет теория	1	2	Учебно-методическое пособие
2	Социальная политика за рубежом	1	4	Учебно-методическое пособие
3	Направления и правовое обеспечение социальной политики в Российской Федерации	1	4	Учебно-методическое пособие
4	Социальная политика как основа управления социальным развитием организации	1	4	Учебно-методическое пособие
5	Социальная среда организации как объект управления социальным развитием организации производства, кругооборот продукта и капитала.	1	4	Учебно-методическое пособие
6	Организационные структуры и нормативно - правовое обеспечение в управлении социальным развитием организации	1	4	Учебно-методическое пособие
7	Изучение социальных параметров организации	1	2	Учебно-методическое пособие
8	Социальные технологии как механизм управленческой деятельности анализа	1	2	Учебно-методическое пособие

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по (дисциплине)

Компетенция ОПК-6

способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии 6.2.1. № 1-10	использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	навыками использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

	6.2.2. № 1-10	6.2.3. № 1-20
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1. № 1-10 Умеет, если выполнил 6.2.2. № 1-10 Владеет, если выполнил 6.2.3. № 1-20		

Компетенция ОПК-9

способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации 6.2.1. № 11-16	оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации 6.2.2. №11-18	навыками оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации 6.2.3. №21-40, 60
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1. № 11-16 Умеет, если выполнил 6.2.2. №11-18 Владеет, если выполнил 6.2.3. №21-40, 60		

Компетенция ПК-34

владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
современные социальные технологии 6.2.1. № 17-21	разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации 6.2.3. № 19-25	владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации 6.2.3. № 41-59
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1. № 17-21 Умеет, если выполнил 6.2.3. № 19-25 Владеет, если выполнил 6.2.3. № 41-59		

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Вопросы к зачету

1. Социальная среда организации как объект управления персоналом
2. Морфология социальной среды организации. Общая технология социальной среды
3. Управление социальным развитием
4. Основы научного управления социальным развитием
5. Предпосылки и процесс возникновения социального управления.
6. Развитие теории и практики социального управления как специфической разновидности менеджмента.
7. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем
8. Отечественный опыт управления социальными процессами.
9. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.
10. Основные факторы социальных изменений в современном обществе
11. Структурообразующие переменные современного общества.
12. Практические последствия социальных изменений.
13. Социальная политика в РФ
14. Социальное партнерство.
15. Механизм управления социальными процессами в организации
16. Система управления социальным развитием организации
17. Морфология системы управления социальным развитием организации.
18. Легитимизация системы управления социальным развитием организации.
19. Социальная служба организации.
20. Структура и функции социальной службы предприятия.
21. Социальный паспорт предприятия.
22. Понятие и сущность социальной политики государства
23. Типы социальной политики государства
24. Социальное развитие организаций в социальной политике государства.
25. Теоретические основы социального планирования
26. Принципы социального планирования
27. Формы и методы социального планирования
28. Служба социального планирования на предприятии, её задачи и функции
29. Политика государства в разработке социальных нормативов
30. Зарубежный опыт в управлении социальным развитием.

30.1.1. Темы рефератов

1. Междисциплинарное измерение управления социальным развитием организации.
2. Системный подход к проблеме социального развития организации и ее управления.
3. Факторы социального управления: менеджер и коллектив.
4. Проблема духовного и психофизического совершенства в коллективе.
5. Проблема защиты психосферы личности в коллективе.

6. Социальная сфера и ее факторы.
7. Культурно-антропологические измерения социальной сферы коллектива.
8. Жизнь и труды выдающихся менеджеров.
9. Социальная эволюция в обществе и на предприятии.
10. Социальная антропология предпринимательства.
11. Управление: основные учения о нем.
12. Становление системы предпринимательства в России.
13. Духовность как человеческая сущность: на работе всегда должно быть место новаторской мысли.
14. Гуманизация труда: перспективы в России и за рубежом.
15. Специфика управленческого подхода к социальному развитию коллектива.
16. Идея целостности человека: труд и коллектив.
17. Развитие человечности в свободном предпринимательском предприятии.
18. Влияние на предприятие социальной политики.
19. Управление социальными процессами.
20. Факторы социальной среды организации.
21. Облик социального работника: социальная сфера организации.
22. Социальный менеджмент: концепции и эволюция.
23. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.
24. Понятие социального управления.
25. Предприимчивость руководителя.

6.2.3. Тесты

1. Правильны ли следующие утверждения? Да – нет.
 - А) – социальная политика – это меры помощи социально уязвимым слоям населения;
 - Б) – социальная политика – это политика государства в социальной сфере
 - В) – социальная политика – это управление обществом;
 - Г) – социальная политика – это меры по снижению социального неравенства.
2. **Отметь неправильное:**
Из перечисленных ниже, субъектами социальной политики являются:
 - пенсии;
 - А) – работодатели;
 - Б) – детские дома;
 - В) – зарплата;
 - Г) пособия на детей.
3. **Какой из принципов социальной политики менее всего используется в современной России:**
 - А) – принцип индивидуальной социальной ответственности;
 - Б) – принцип солидарности;
 - В) – принцип социальных гарантий;
 - Г) – принцип социального партнерства.
4. **Дайте правильный ответ. Социальное государство существует в РФ:**
 - А) – согласно Конституции;
 - Б) – в реальной жизни;
 - В) – в теории;

Г) – в отдельных регионах.

5. Отметь неправильное:

Динамика расходов федерального бюджета РФ в 2000 – 2008 гг. свидетельствует о:

- А) – невозможности проследить тенденцию;
- Б) – стагнации социальной политики;
- В) – об ухудшении качества социальной политики;
- Г) – об определенной оптимизации социальной политики.

6. Социальная структура общества в России включает в себя ряд социальных слоев (с точки зрения доходов и жилищной обеспеченности). Какой из перечисленных ниже социальных слоев является крупнейшим?

- А) – неимущие (доход ниже ПМ и имеющие плохие жилищные условия);
- Б) – бедные (доход ниже ПМ и средняя жилищная обеспеченность);
- В) – малоимущие (доход выше ПМ, но ниже ВПБ, плохие жилищные условия);
- Г) – средний класс (среднедушевые доходы от 15 до 30 тыс. рублей, наличие движимого и недвижимого имущества, существенные сбережения, комфортабельный отдых с лечением).

7. Известны следующие направления борьбы с бедностью:

- А) – повышение качества трудовых ресурсов;
- Б) – развитие рынка труда и содействие эффективной занятости населения, включающую стимулирование создания рабочих мест на предприятиях всех видов собственности;
- В) – создание системы мониторинга бедности и механизма преодоления бедности.
- Г) – увеличение социальных пособий.

8. Назовите основной критерий социальной политики?

- А) – продолжительность жизни;
- Б) – величина заработной платы;
- В) – величина жилой площади на человека,
- Г) – размер пенсии

9. Социальная рыночная экономика предполагает:

- А) – приоритет конкуренции,
- Б) – наличие только социальной помощи,
- В) – ставку на благотворительность,
- Г) – обеспечение минимальных социальных стандартов.

10. Указ президента № 825 в социальной сфере делает ставку на:

- А) – повышение зарплат,
- Б) – повышение пенсий,
- В) – повышение семейных пособий,
- Г) – отчетность по уровню занятости.

11. Инфраструктура рынка труда включает в себя:

- А) – только государственные службы, оказывающие услуги на рынке труда;
- Б) – только коммерческие службы, оказывающие услуги на рынке труда;
- В) – совокупность государственных и коммерческих служб, оказывающих услуги на рынке труда;

Г) – работодателей

12. Понятия «региональная социальная политика» и социальная политика в регионе»:

- А) – являются синонимами,
- Б) – не являются синонимами,
- В) – имеется незначительная разница между ними,
- Г) – полностью различные понятия.

13. Основные проблемы нехватки рабочих рук в промышленности обусловлены:

- А) – структурной постиндустриальной перестройкой экономики;
- Б) – низкой оплатой труда рабочих;
- В) – непрестижностью рабочих профессий;
- Г) – отсутствием системы профессионально-технических училищ;

14. Процесс миграции и формирование теневого рынка труда:

- А) – связаны напрямую;
- Б) –эта взаимосвязь носит косвенный характер;
- В) – взаимосвязь отсутствует,
- Г) – теневой рынок определяет масштаб миграции.

15. Какое утверждение правильно?

- А) – у современной заработной платы низкая воспроизводственная функция;
- Б) – у современной заработной платы высокая воспроизводственная функция.
- В) – у современной заработной платы отсутствует воспроизводственная функция,
- Г) – у современной заработной платы не актуальна воспроизводственная функция.

16. Какая из перечисленных систем оплаты в наибольшей степени влияет на качество труда?

- А) – тарифная повременная;
- Б) – тарифная повременно-премиальная,
- В) – сдельная,
- Г) – бестарифная.

17. К сильным сторонам высшего образования в СССР следует отнести:

- А) – доступность;
- Б) – развитое политологическое образование;
- В) – отсутствие идеологизации обучения;
- Г) – развитое экономическое образование.

18. Удельный вес студентов негосударственных вузов России в 2008 г. составлял:

- А) а) половину от численности всех студентов;
- Б) б) треть;
- В) в) десятую часть;
- Г) г) седьмую часть.

19. Причины роста числа вузов и массива студентов в 1990 – 2009 гг. зависели в первую очередь от следующих факторов:

- А) – движение России к постиндустриальному обществу;
- Б) – культурная наследственность;

- В) – фактор получения прилично оплачиваемой работы,
- Г) – снижение качества государственной политики в сфере высшего образования.

20. Основные направления реформы высшего образования, связанные с Болонской конвенцией, включают в себя:

- А) – рост числа вузов;
- Б) – сокращение числа вузов;
- В) – рост числа студентов;
- Г) введение бакалавриата и магистратуры;

21. Можно ли отнести к наиболее ощутимым реальным положительным сдвигам, связанным с приоритетным Национальным проектом «Образование»:

- А) – переход всех вузов на бакалавриат и магистратуру,
- Б) – увеличение размера стипендий;
- В) – увеличение оплаты труда преподавателей;
- Г) – повышение успеваемости учащихся и студентов.

22. Пенсионная реформа в России началась в:

- А) – 2000 г.,
- Б) – 2001г.,
- В) – 2007г.,
- Г) – 2002 г.

23. Целью Пенсионной реформы в России является:

- А) – изменение каналов финансирования,
- Б) – изменение структуры взносов,
- В) – изменение структуры пенсии,
- Г) – обеспечение достойного уровня жизни пенсионеров.

24. Базовая часть пенсии зависит от:

- А) – стажа,
- Б) – величины заработка,
- В) – степени здоровья,
- Г) – фиксированного размера, единого для всех и определяемого правительством.

25. Страховая часть пенсии зависит от:

- А) – стажа,
- Б) – величины заработка,
- В) – степени здоровья,
- Г) – фиксированного размера, единого для всех и определяемого правительством.

26. Накопительная часть пенсии:

- А) – подлежит выплате всем сегодняшним пенсионерам,
- Б) – подлежит выплате сегодняшним пенсионерам моложе 1967 г.,
- В) – подлежит выплате сегодняшним пенсионерам моложе 1952 г.,

Г) – подлежит выплате сегодняшним пенсионерам моложе 1967 г., по достижению ими пенсионного возраста.

27. Пенсионный взнос в 2005 г.:

- А) – остался неизменным,
- Б) – уменьшился,
- В) – вырос,
- Г) – был заменен другим налогом.

28. Пенсионный взнос до 2010 г. был частью:

- А) – единого социального налога,
- Б) – подоходного налога,
- В) – налога на прибыль предприятия,
- Г) – самостоятельной величиной вне единого социального налога.

29. Невысокий размер пенсий объясняется, прежде всего:

- А) – невысоким уровнем зарплат,
- Б) – значительным числом пенсионеров,
- В) – нерентабельностью экономики,
- Г) – малым пенсионным взносом.

30. Основными формами социальной защиты являются:

- А) – социальные гарантии и их удовлетворение,
- Б) – зарплаты,
- В) – благотворительность,
- Г) – премии.

Ключ к тестам:

1.	Б	11.	В	21.	В
2.	А	12.	Б	22.	Г
3.	Г	13.	А	23.	Г
4.	А	14.	Б	24.	Г
5.	Г	15.	А	25.	Б
6.	В	16.	Г	26.	А
7.	Б	17.	А	27.	Б
8.	А	18.	Г	28.	А
9.	Г	19.	Г	29.	А
10.	Г	20.	Г	30.	А

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Холостова Е.И. Социальная политика и социальная работа [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Холостова Е.И.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10971>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

2. Скрипник О.Б. Социальная политика в сфере жилищно-коммунальных комплексов регионов [Электронный ресурс]/ Скрипник О.Б.— Электрон.текстовые данные.— М.: Финансы и статистика, 2016.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18841>.— ЭБС «IPRbooks».

3. Управление социальным развитием персонала: Опорный конспект лекций. - Симферополь: УЭУ, 2015. - 85 с.

б) дополнительная литература

1. Экономика и управление социальной сферой [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Е.Н. Жильцов [и др.].— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 496 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35330>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

2. Гузаиров В.Ш. Социальная политика современной России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гузаиров В.Ш., Моисеев В.В.— Электрон.текстовые данные.— Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2016.— 517 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/28875>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

3. Социальная политика [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс по специальности 050711 «социальная педагогика»/ — Электрон.текстовые данные.— Кемерово: Кемеровский государственный университет культуры и искусств, 2016.— 66 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29706>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

<http://www.top-personal.ru/> Журнал “Управление персоналом”
http://bigc.ru/publications/other/org_culture/ Статьи по управлению персоналом.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, лабораторных занятий, самостоятельной работе студентов применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения студентов в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

1. Творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от студента воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода.

2. Групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса

направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Googlechrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «WindowsMediaPlayer»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft Power Point»).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала.