

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 26.10.2021 14:04:37

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452b1db05f94388008e29617a6b5a9

**АВТОНОМНАЯ 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

Управление социальным развитием персонала

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника
Бакалавр

Для всех
форм обучения

Симферополь 2020

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	4
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	4
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	8
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	9
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	20
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины	21
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	21
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	21
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	21

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

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

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала • основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;	<ul style="list-style-type: none"> • методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала • методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, современные технологии социальной работы с персоналом <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять на практике знания основ профессионального развития персонала,
ПК-19	владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	<ul style="list-style-type: none"> • служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала • разрабатывать и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике • собирать информацию для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала • применять навыки анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ)
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом	<ul style="list-style-type: none"> • социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов

	<p>фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;</p>	<p>обучения персонала и умением применять их на практике;</p> <ul style="list-style-type: none"> • знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике • владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала • владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;
--	--	--

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина Б.1.В.10. «Управление социальным развитием персонала» входит в базовую часть дисциплин.

«Управление социальным развитием персонала» как учебная дисциплина основывается на таких дисциплинах «Управление персоналом организации», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Психофизиология профессиональной деятельности»

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) дисциплины составляет 6 зачетную единицу (ЗЕТ), 216 академических часов.

3.1. Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зачётных единицы 216 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	216
Контактная работа	118
Аудиторная работа (всего):	108
Лекции	52
Семинары, практические занятия	56
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	98
Зачет	4
Экзамен	6

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зачётных единицы 216 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	216
Контактная работа	32
Аудиторная работа (всего):	22
Лекции	10
Семинары, практические занятия	12
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	184
Зачет	4
Экзамен	6

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)

№ тем	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Аудиторная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практическ.		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Введение. Персонал как объект социального управления	38	40	10	2	10	2	18	36
2	Социальная среда организации как объект управления персоналом	42	40	10	2	12	2	20	36

3	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	40	42	10	2	10	4	20	36
4	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	44	42	12	2	12	2	20	38
5	Внешние факторы социального развития персонала	42	42	10	2	12	2	20	38
	Всего по дисциплине	206	206	52	10	56	12	98	184
	Зачет	4	4					4	4
	Экзамен	6	6					6	6
	Итого	216	216	52	10	56	12	108	194

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1 Введение. Персонал как объект социального управления.

Введение. Персонал как объект социального управления.

Общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы; субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система. Роль социальной сферы в жизни общества; функции государственной социальной политики; современное состояние социальной сферы.

Свойства и особенности процесса развития социальных систем; параметры организации как социального объекта; основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы; работник предприятия – объект или субъект социального управления.

Тема 2. Социальная среда организации как объект управления персоналом.

Понятие социальной среды организации. Элементы социальной среды и их характеристика. Внешние и внутренние факторы социальной среды организации. Тенденции изменения социальной среды организации в условиях рыночной экономики. Различия европейской социальной модели управления персоналом и современной российской.

Тема 3. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций.

Особенности отечественного опыта управления социальными процессами; реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом; распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели.

Тема 4. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.

Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.

Технические, экономические и социальные параметры организации; организация как социальная среда личности работника; материальные и социально-психологические компоненты социальной среды; система управления персоналом как фактор социальных премий. Основные факторы социальных изменений в современном обществе.

Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия; рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений, управления; гуманизация управления; рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.

Тема 5. Внешние факторы социального развития персонала.

Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы; возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Тема (разделы)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Кол-во часов ОФО	Кол-во часов ЗФО	Учебно-методическое обеспечение
1	Введение. Персонал как объект социального управления	18	36	Учебно – методическое пособие
2	Социальная среда организации как объект управления персоналом	20	36	Учебно – методическое пособие
3	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	20	36	Учебно – методическое пособие
4	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	20	38	Учебно – методическое пособие
5	Внешние факторы социального развития персонала	20	38	Учебно – методическое пособие

Помимо рекомендованной основной и дополнительной литературы, в процессе самостоятельной работы студенты могут пользоваться учебно-методическими материалами, а также учебниками, словарями и справочными изданиями.

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

1. Объектом дисциплины «Управление социальным развитием организации» является:

- А. социальная среда организации
- Б. социальная деятельность организации
- В. Охрана труда
- Г. Самоактуализация личности

2. Что не предусматривает гуманизация труда:

- А. безопасность
- Б. справедливость
- В. Демократию
- Г. безнаказанность

3. Какое из ниже перечисленных суждений о социальной деятельности организации является верным

- 1. Социальная деятельность организации направлена на развитие и совершенствование условий использования и воспроизводства человеческого капитала.
- 2. Социальная деятельность организации – это изменение социальных условий персонала.

- А. верно 1 Б. верно 2
- В. Оба суждения верны
- Г. оба суждения не верны

4. Кто, устанавливая принципы НОТ, указывал на необходимость сполна увеличивать стремление человека к материальной выгоде, обеспечивать максимальную прибыль для предпринимателей в совокупности с достаточным вознаграждением персонала?

- А. Ф.Тейлор
- Б. Г. Эмерсон
- В. А. Файоль
- Г. Г. Форд

5. Кто считал, что в целях повышения производительности труда, эффективности производства администрация предприятия должна «заботиться о рабочих, по крайней мере так же, как и о машинах»?

- А. Ф.Тейлор
- Б. Г. Эмерсон
- В. А. Файоль
- Г. Г. Форд

6. Кому принадлежит мысль о том, что оплата труда должна быть справедливой и по возможности удовлетворять и работника и нанимателя?

- А. Ф.Тейлор
- Б. Г. Эмерсон
- В. А. Файоль
- Г. Г. Форд

7. Любой организации присуще:

- А. корпоративный дух
- Б. общая цель
- В. Единственный руководитель
- Г. высокая оплата труда

8. Социальную среду организации как микрообщества составляет:

- А. объекты производственного назначения
- Б. материальные условия организации
- В. Духовно-нравственные условия в организации
- Г. совокупность материальных, общественных и духовно-нравственных условий

9. К характеристикам социальной среды организации относится

- А. уровень безработицы
- Б. уровень инфляции
- В. Финансовое положение организации
- Г. производительность труда

10. Что не относится к элементам социальной среды организации

- А. персонал
- Б. объекты социального назначения
- В. слагаемые качества трудовой жизни
- Г. имидж организации

11. Какое суждение об организации является верным

- 1. Организация – это один из видов социальных систем, первичных ячеек общества
- 2. Организация – объединение людей, совместно реализующих общую цель и взаимодействующих на основе определенных принципов, норм и процедур.

- А. верно 1
- Б. верно 2
- В. Оба суждения верны
- Г. оба суждения не верны

12. Какое суждение об организации является верным

1. Под термином организация подразумеваются только коммерческие организации
2. Под термином организация подразумеваются коммерческие и некоммерческие организации

- А. верно 1
- Б. верно 2
- В. Оба суждения верны
- Г. оба суждения не верны

13. Одним из первых массовых опытов управления социальным развитием организации в СССР принято считать ведение

- А. социалистического соревнования
- Б. рабочего контроля
- В. Экономического соревнования
- Г. психологического и административного стимулирования

14. Предоставление социальных благ в СССР осуществлялось:

- А. в виде распределения по труду в зависимости от результатов работы
- Б. через общественные фонды потребления с учетом степени нуждаемости отдельных групп населения
- В. в виде распределения по труду в зависимости от результатов работы и через общественные фонды потребления с учетом степени нуждаемости отдельных групп населения
- Г. через общественные фонды потребления без учета степени нуждаемости отдельных групп населения

15. Что составляет основу социальной политики Швеции?

- А. принцип социальной солидарности
- Б. принцип социальной справедливости
- В. Принцип социального равенства
- Г. принцип патернализма

16. Что составляет основу социальной политики Германии?

- А. принцип социальной солидарности
- Б. принцип социальной справедливости
- В. Принцип социального равенства
- Г. принцип патернализма

17. Специфика японской системы трудовых отношений является то, что все социальные выплаты и льготы работникам предоставляет

- А. государство
- Б. профсоюз
- В. Корпорация
- Г. союз работодателей

18. Какое суждение о японской стратегии социального развития предприятия является верным?

- 1. Коллективный характер удовлетворения потребностей работников
- 2. Стратегия социального развития предприятия базируется на японской национальной культуре человеческих отношений

- А. верно 1
- Б. верно 2
- В. Оба суждения верны
- Г. оба суждения не верны

19. Социологическая категория, которая выражает степень развития и удовлетворения потребностей, интересов людей в оценочной форме, как высокая, средняя или низкая

- А. уровень жизни
- Б. качество жизни
- В. Благосостояние
- Г. условия жизни

20. Главными направлениями социального развития в современных условиях являются:

- А. сохранение всеобщего мира
- Б. экологическая безопасность
- В. максимально высокий уровень благосостояния людей
- Г. все вышеперечисленное

21. Уровень жизни населения, для которого характерно рациональное потребление по научно-обоснованным нормам называется:

- А. полный достаток
- Б. нормальный уровень
- В. бедность
- Г. нищета

22. Какое из приведенных высказываний о гуманизации труда верно?

1. Гуманизация труда есть приспособление той или иной стороны трудовой жизни к человеку.

2. Для гуманизации труда характерно усиление социальной ориентации производства

- А. верно 1
- Б. верно 2
- В. оба верны
- Г. оба не верны

23. Эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между ожиданиями работника и оценкой их реального осуществления называется

- А. уровень жизни
- Б. качество жизни
- В. Морально-психологический климат
- Г. удовлетворенность трудом

24. Критерий условий человеческого существования, который характеризуется как благосостоянием людей, так и личными запросами конкретного человека

- А. уровень жизни
- Б. качество жизни
- В. уровень и качество жизни
- Г. удовлетворенность жизнью

25. Комплекс организационных, технических, санитарно-гигиенических, охранных мероприятий и средств направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предотвращение угрозы здоровью и самой жизни работников

- А. условия труда
- Б. охрана труда
- В. Безопасность труда
- Г. производительность труда

26. Система оплаты труда складывается из:

- А. установления норм выработки
- Б. тарифных разрядов
- В. расценок
- Г. всего вышеперечисленного

27. Система мероприятий по безусловному соблюдению норм действующего в стране социально-трудового законодательства, прав и социальных гарантий сотрудников

- А. охрана труда
- Б. социальная защита работников
- В. безопасность труда
- Г. гуманизация труда

28. Какой компонент не входит в структуру социально-психологического климата коллектива

- А. нравственно-психологическая совместимость
- Б. деловой настрой
- В. Социальный оптимизм работников
- Г. мотивация

29. Степень совпадения мнений относительно важнейших материальных и духовных ценностей, схожесть эмоциональной настроенности коллег по общему делу – это

- А. нравственно-психологическая совместимость
- Б. деловой настрой
- В. Социальный оптимизм работников
- Г. деловой оптимизм

30. К объектам социальной инфраструктуры не относится

- А. общежитие
- Б. рабочее место
- В. Амбулатория
- Г. библиотека

Ключ к тесту

№№ вопросов	Вариант ответа	№№ вопросов	Вариант ответа
1	Б	20	Г
2	Г	21	Б
3	В	22	В
4	А	23	Г
5	Б	24	В
6	В	25	В
7	Б	26	Г
8	Г	27	Б
9	В	28	Г
10	Г	29	А
11	В	30	Б
12	Б		
13	Б		

14	В		
15	А		
16	Б		
17	В		
18	В		
19	Б		

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Компетенция ПК-4

знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала 6.2.1(1-5,12-17,28-31), 6.2.2(1,2,10,14-16 ,21,25,)	Разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации и умение применять их на практике 6.2.1(18,25, 26), 6.2.2(3, 17,19,26)	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике 6.2.1(11,19,), 6.2.2(1,22,23)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1(1-5,12-17,28-31), 6.2.2(1,2,10,14-16 ,21,25,)		
Умеет, если выполнил 6.2.1(18,25, 26), 6.2.2(3, 17,19,26)		
Владеет, если выполнил 6.2.1(11,19,), 6.2.2(1,22,23)		

Компетенция ПК-6

знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала 6.2.1(1-10,12-17,21-26,28-31), 6.2.2(1,2,4-10,14-16,19,20,21,25,)	применять на практике знания основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала 6.2.1(18,20,26), 6.2.2(3,11-13,17,19,26)	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике; 6.2.1(11,19,), 6.2.2(1,22,23)

Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1(1-10,12-17,21-26,28-31), 6.2.2(1,2,4-10,14-16,19,20,21,25,)		
Умеет, если выполнил 6.2.1(18,20,26), 6.2.2(3,11-13,17,19,26)		
Владеет, если выполнил 6.2.1(11,19,), 6.2.2(1,22,23)		

Компетенция ПК-19

владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
Методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала 6.2.1(11-15), 6.2.2(8,12, 17-20)	собирать информацию для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала 6.2.1(18,27), 6.2.2(26)	владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала 6.2.1(16, 23,29), 6.2.2(22,23)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1(11-15), 6.2.2(8,12, 17-20)		
Умеет, если выполнил 6.2.1(18,27), 6.2.2(26)		
Владеет, если выполнил 6.2.1(16, 23,29), 6.2.2(22,23)		

Компетенция ПК-29

владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, современные	применять навыки анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность	способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии

технологии социальной работы с персоналом 6.2.1(19), 6.2.2(2)	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации; 6.2.1(18,27), 6.2.2(26)	социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации; 6.2.1(29), 6.2.2(22,23)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
<p>Знает, если выполнил 6.2.1(19), 6.2.2(2)</p> <p>Умеет, если выполнил 6.2.1(18,27), 6.2.2(26)</p> <p>Владеет, если выполнил 6.2.1(29), 6.2.2(22,23)</p>		

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Вопросы к зачету, экзамену

- 1 Понятие социальной среды и социальной сферы
- 2 Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
- 3 Цели развития социальной среды организации.
- 4 Содержание и формы управления социальным развитием организации.
- 5 Социально-трудовая сфера
- 6 Отечественный опыт управления социальным развитием
- 7 Условия развития социальной сферы современного общества.
- 8 Приоритеты социального прогресса в современных условиях
- 9 Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.
- 10 Субъекты системы социального партнерства.
- 11 Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации
- 12 Социальная защита работников.
- 13 Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации
- 14 Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
- 15 Вне рабочее время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации
- 16 Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии
- 17 Задачи, функции, направления деятельности социальной службы
- 18 Определение эффективности работы социальной службы
- 19 Социальные технологии
- 20 План социального развития предприятия и порядок его разработки
- 21 Понятие социального планирования, его соотношение с понятием социального управления.

- 22 Социальная политика и концепция социального управления.
- 23 Соотношение понятий прогресса и социального развития.
- 24 Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений
- 25 Соотношение возможностей предприятия и факторов внешней среды в управлении социальными процессами на предприятии.
- 26 Понятие социального партнерства.
- 27 Индекс развития человеческого потенциала.
- 28 Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
- 29 Стратегия социального развития.
- 30 Понятие социальной инфраструктуры.
- 31 Элементы социальной среды работника
- 32 Объект и предмет управления социальным развитием организации.
- 33 Предпосылки формирования основ научного управления социальным развитием организации.
- 34 Формирование основ научного управления организации.
- 35 Социальная среда организации как объект управления.
- 36 Отечественный опыт управления социальным развитием организации.
- 37 Опыт США и западноевропейских стран в управлении социальным развитием организации.
- 38 Опыт решения социальных проблем в организациях Японии.
- 39 Основные направления социального развития в современных условиях.
- 40 Основные направления гуманизации труда.
- 41 Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества.
- 42 Состояние социальной сферы России на начале XXI века.
- 43 Важнейшие цели социальной политики РФ.
- 44 Особенности социального партнерства в России.
- 45 Особенности социального партнерства в зарубежных странах.
- 46 Условия, охрана и безопасность труда.
- 47 Материальное вознаграждение трудового вклада.
- 48 Социальная защита работников.
- 49 Социально-психологический климат коллектива.
- 50 Социальная инфраструктура организации.
- 51 Семейные доходы и расходы работников.
- 52 Задачи и структура службы управления социальным развитием организации.
- 53 Основные функции службы по управлению социальным развитием организации.
- 54 Направления деятельности социальной службы
- 55 Социальная среда организации и современные модели управления персоналом
- 56 Характеристики социальной среды
- 57 Влияние государства на корпоративную социальную политику
- 58 Методы управления социальным развитием организации.
- 59 Методы социологической диагностики.
- 60 Задачи формирования организационной культуры на современном этапе развития российского общества

6.2.2 Темы рефератов

1. Различие подходов к определению сущности социальной организации.
2. Проблема организационного эффекта.
3. Выбор модели организации
4. Особенности социальной среды организации в современном российском обществе.
5. Характеристики социальной среды.
6. Социальная среда организации и современные модели управления персоналом.
7. Факторы управляемости социальным развитием организации.
8. Тенденция профессионализации управления как важнейшее условие повышения управляемости социальным развитием организации.
9. Управленческое решение и его роль в социальном развитии организации
10. Социальное развитие организации в условиях кризиса современного российского общества.
11. Сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта социального развития организаций.
12. Внедрение новаций в организации: проблемы и пути их решения.
13. Сравнительный опыт решения социально-трудовых проблем (на примере России и стран Европы).
14. Место профсоюзов в современных организациях.
15. Специфические особенности менеджмента и трудовых отношений в России.
16. Влияние государства на корпоративную социальную политику.
17. Выбор модели корпоративной социальной политики в современной России.
18. Решение проблемы компромисса между социальной справедливостью и экономической эффективностью в современных корпорациях
19. Методы управления социальным развитием организации.
20. Отечественный опыт управления социальным развитием организации.
21. Задачи формирования организационной культуры на современном этапе развития российского общества.
22. Социологическая диагностика и управление социальным развитием организации.
23. Методы социологической диагностики.
24. Место профессионального клиринга в управлении социальным развитием организации.
25. Место социальных служб в организациях.
26. Сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта функционирования социальных служб в организациях.
27. Место консалтинга в организациях.

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

а) основная учебная литература:

1. Захарова, Т. И. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / Т. И. Захарова, А. А. Корсакова. — Москва : Евразийский открытый институт, 2015. — 396 с. — ISBN 978-5-374-00422-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/10887.html>
2. Управление социальным развитием персонала: Опорный конспект лекций. - Симферополь: УЭУ, 2015. - 85 с

б) дополнительная учебная литература:

1. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86681.html>
2. Попович, Н. Г. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие / Н. Г. Попович. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2017. — 128 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73282.html>
3. Попович, Н. Г. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие / Н. Г. Попович. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2017. — 128 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73282.html>

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

<http://www.cfin.ru>

<http://www.eup.ru>

Управление 3000

Развитие бизнеса.Ру

<http://www.tokarev.nnov.ru/mc-ma.htm>

<http://www.cfin.ru/index.shtml>

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 (модулю), 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, «Google chrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

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.