

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора по учебной работе

_____ Василенко В.Н.

«30» мая 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ

Управление социальным развитием

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
Бакалавр

Воронеж

1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование компетенций обучающегося в области профессиональной деятельности и сфере профессиональной деятельности:

07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере информационно-аналитического обеспечения и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности);

Дисциплина направлена на решение задач профессиональной деятельности *информационно-аналитического; организационно-управленческого* типов.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки/специальности *38.03.03 Управление персоналом*.

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

№ п/п	Код компетенции	Наименование Компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-5	<i>Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</i>	<i>ИД2_{ПКв-5} - Разрабатывает планы, формирует кадровый резерв и организует мероприятия по развитию и построению деловой карьеры персонала, готовит предложения по формированию бюджета на организацию и проведение данных мероприятий</i>
2	ПКв-8	<i>Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики</i>	<i>ИД2_{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию</i>

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
<i>ИД2_{ПКв-5} - Разрабатывает планы, формирует кадровый резерв и организует мероприятия по развитию и построению деловой карьеры персонала, готовит предложения по формированию бюджета на организацию и проведение данных мероприятий</i>	<i>Знает: принципы, цели и подходы к построению системы управления социальным развитием персонала</i>
	<i>Умеет: определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ по формированию кадрового резерва</i>
	<i>Владеет: навыками управления социальным развитием персонала, включая построение дел профессиональной карьеры, как элемент системы социального партнерства</i>
<i>ИД2_{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию</i>	<i>Знает: порядок определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ</i>
	<i>Умеет: определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ и объемов средств для реализации социальных гарантий</i>
	<i>Владеет: навыками определения эффективности мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики по удовлетворению социальных потребностей работников и членов их семей</i>

3. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина относится к *части, формируемой участниками образовательных отношений* Блока 1 ООП. Дисциплина является обязательной к изучению.

Изучение дисциплины основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися дисциплин:

Основы психологии и социологии труда
Основы кадровой политики и кадрового планирования
Анализ и проектирование рабочих мест
Трудовое право
Биоэкономика и безопасность пищевых продуктов
Организационное поведение
Учебная практика, ознакомительная практика
Производственная практика, технологическая (проектно-технологическая) практика

Дисциплина является предшествующей для *изучения последующих дисциплин, практик*:

Связи с общественностью в управлении персоналом
Кадровые риски и их оценка
Персональный менеджмент
Корпоративная социальная ответственность
Стратегический менеджмент
Лидерство и формирование команды
Технологии управления развитием персонала
Производственная практика, преддипломная практика

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных единиц.

Виды учебной работы	Всего академических часов	Распределение трудоемкости по семестрам, ак.ч.	
		6	7
Общая трудоемкость дисциплины	288	144	144
Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:	106,55	57,10	49,45
Лекции	33	18	15
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-	-
Практические занятия	66	36	30
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	66	36	30
Консультации текущие	1,65	0,9	0,75
Консультации по курсовой работе	2	-	2
Консультации перед экзаменом	4	2	2
Вид аттестации (экзамен)	0,40	0,20	0,20
Самостоятельная работа:	113,85	53,10	60,75
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	31,41	20,86	10,55
Подготовка к практическим занятиям	22,44	12,24	10,20
ДКР	10,00	10,00	-
КР	30,00	-	30,00

Другие виды самостоятельной работы (решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятий)	20,00	10,00	10,00
Подготовка к экзамену (контроль)	67,60	33,80	33,80

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

5.1 Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (указываются темы и дидактические единицы)	Трудоемкость раздела, ак.ч
1	Социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала	<p>Роль социальной сферы в жизни общества. Функции государственной социальной политики. Современное состояние социальной сферы.</p> <p>Персонал как объект социального управления. Понятие социальной системы. Субъект и объект управления в социальных системах. Организация как социальная система.</p> <p>Социальное развитие персонала как объект управления. Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Параметры организации как социального объекта. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.</p>	26,22
2	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами	<p>Отечественный опыт управления социальными процессами. Зарубежный опыт управления социальными процессами. Методы анализа отечественных и зарубежных корпоративных практик по организации социального развития организации.</p>	51,12
3	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	<p>Понятие и виды социальных изменений. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала. Основные факторы развития социальной среды организации. Внешние факторы социального развития персонала. Факторы непосредственного окружения. Макрофакторы. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей, доходы и семейный бюджет, оценка уровня потребления.</p>	29,76
4	Механизм управления социальными процессами в организации	<p>Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Содержание и структура плана социального развития организации. Социальный паспорт предприятия. Порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации. Анализ рынка услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и мониторинг успешных корпоративных социальных программ.</p>	24,90
5	Система управления социальным развитием персонала	<p>Принципы, цели и подходы к построению системы управления социальным развитием персонала. Миссия, структура и компетенции службы персонала в сфере управления социальным развитием организации. Определение целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; составление и контроль статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов. Методы оценки выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности. Совершенствование мероприятий корпоративной социальной политики.</p>	63,01
6	Управление социальным развитием персонала	<p>Управление социальным развитием персонала, включая построение дел профессиональной карьеры, как элемент системы социального партнерства. Система со-</p>	17,84

		циального партнерства и управление социальным развитием персонала. Становление системы социального партнерства в современной России. Управление социальным развитием персонала и корпоративная социальная ответственность.	
	<i>Консультации текущие</i>		1,65
	<i>Консультации по курсовой работе</i>		1,5
	<i>Консультации перед экзаменом</i>		4
	<i>Экзамен</i>		0,4
	<i>Подготовка к экзамену (контроль)</i>		67,6

5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции, ак. ч	Практические занятия, ак. ч	СРО, ак. ч
1	Социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала	6	8	12,22
2	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами	6	18	27,12
3	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	6	10	13,76
4	Механизм управления социальными процессами в организации	4	10	10,90
5	Система управления социальным развитием персонала	6	14	43,01
6	Управление социальным развитием персонала	5	6	6,84
	<i>Консультации текущие</i>		1,65	
	<i>Консультации по курсовой работе</i>		1,5	
	<i>Консультации перед экзаменом</i>		4	
	<i>Экзамен</i>		0,4	
	<i>Подготовка к экзамену (контроль)</i>		67,6	

5.2.1 Лекции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика лекционных занятий	Трудоемкость, ак.ч
1	Социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала	Роль социальной сферы в жизни общества. Функции государственной социальной политики. Современное состояние социальной сферы.	2
		Персонал как объект социального управления. Понятие социальной системы. Субъект и объект управления в социальных системах. Организация как социальная система.	2
		Социальное развитие персонала как объект управления. Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Параметры организации как социального объекта. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.	2
2	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами	Отечественный опыт управления социальными процессами. Зарубежный опыт управления социальными процессами. Зарубежные модели управления социально-трудовыми отношениями и их применение в России	3
		Методы анализа отечественных и зарубежных корпоративных практик по организации социального развития организации. Современные российские тенденции социального развития. Гуманизация труда – приоритетное направление социального развития	3

3	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	Понятие и виды социальных изменений. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала. Основные факторы развития социальной среды организации. Внешние факторы социального развития персонала. Факторы непосредственного окружения. Макрофакторы.	4
		Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей, доходы и семейный бюджет, оценка уровня потребления.	2
4	Механизм управления социальными процессами в организации	Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Содержание и структура плана социального развития организации. Социальный паспорт предприятия.	2
		Порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации. Анализ рынка услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и мониторинг успешных корпоративных социальных программ.	2
5	Система управления социальным развитием персонала	Принципы, цели и подходы к построению системы управления социальным развитием персонала. Миссия, структура и компетенции службы персонала в сфере управления социальным развитием организации.	2
		Определение целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; составление и контроль статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов.	2
		Методы оценки выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности. Совершенствование мероприятий корпоративной социальной политики.	2
6	Управление социальным развитием персонала	Управление социальным развитием персонала, включая построение дел профессиональной карьеры, как элемент системы социального партнерства. Система социального партнерства и управление социальным развитием персонала. Становление системы социального партнерства в современной России. Управление социальным развитием персонала и корпоративная социальная ответственность.	5

5.2.2 Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость, ак.ч
1	Социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала	Роль социальной сферы в жизни общества. Функции государственной социальной политики. Современное состояние социальной сферы.	2
		Персонал как объект социального управления. Понятие социальной системы. Субъект и объект управления в социальных системах. Организация как социальная система.	2
		Социальное развитие персонала как объект управления. Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Параметры организации как социального объекта. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.	4
2	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами	Отечественный опыт управления социальными процессами. Зарубежный опыт управления социальными процессами. Зарубежные модели управления социально-трудовыми отношениями и их применение в России	10

		Методы анализа отечественных и зарубежных корпоративных практик по организации социального развития организации. Современные российские тенденции социального развития. Гуманизация труда – приоритетное направление социального развития	8
3	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	Понятие и виды социальных изменений. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала. Основные факторы развития социальной среды организации. Внешние факторы социального развития персонала. Факторы непосредственного окружения. Макрофакторы.	6
		Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей, доходы и семейный бюджет, оценка уровня потребления.	4
4	Механизм управления социальными процессами в организации	Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Содержание и структура плана социального развития организации. Социальный паспорт предприятия.	4
		Порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации. Анализ рынка услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и мониторинг успешных корпоративных социальных программ.	6
5	Система управления социальным развитием персонала	Принципы, цели и подходы к построению системы управления социальным развитием персонала. Миссия, структура и компетенции службы персонала в сфере управления социальным развитием организации.	2
		Определение целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; составление и контроль статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов.	6
		Методы оценки выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности. Совершенствование мероприятий корпоративной социальной политики.	6
6	Управление социальным развитием персонала	Управление социальным развитием персонала, включая построение дел профессиональной карьеры, как элемент системы социального партнерства. Система социального партнерства и управление социальным развитием персонала. Становление системы социального партнерства в современной России. Управление социальным развитием персонала и корпоративная социальная ответственность.	6

5.2.3 Лабораторный практикум - не предусмотрен.

5.2.4 Самостоятельная работа обучающихся

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид СРО	Трудоемкость,
			ак. ч
1	Социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	6,50
		Подготовка к практическим занятиям	2,72
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	3,00
2	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными про-	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	8,00
		Подготовка к практическим занятиям	6,12

	цессами	ДКР	10,00
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	3,00
3	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	6,36
		Подготовка к практическим занятиям	3,40
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	4,00
4	Механизм управления социальными процессами в организации	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	3,50
		Подготовка к практическим занятиям	3,40
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	4,00
5	Система управления социальным развитием персонала	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	5,25
		Подготовка к практическим занятиям	4,76
		КР	30,00
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	3,00
6	Управление социальным развитием персонала	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1,80
		Подготовка к практическим занятиям	2,04
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	3,00

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Для освоения дисциплины обучающийся может использовать:

6.1 Основная литература

1.Родюкова, Т. Н. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / Т. Н. Родюкова. — Москва : РТУ МИРЭА, 2021. — 101 с. <https://e.lanbook.com/book/218471>

2.Мещерякова, Т. С. Управление социальным развитием региона : учебно-методическое пособие / Т. С. Мещерякова. — Москва : МИСИ – МГСУ, 2020. — 40 с. <https://e.lanbook.com/book/165187>

3.Социологическое обеспечение управления социальным развитием персонала. Практикум : учебное пособие / составитель О. А. Алексеев. — Уфа : БашГУ, 2020. — 64 с. <https://e.lanbook.com/book/179931>

4.Управление социальным развитием персонала : учебное пособие / составители А. А. Зайковская [и др.]. — Иркутск : ИрГУПС, 2019. — 136 с. <https://e.lanbook.com/book/157967>

6.2. Дополнительная литература

1.Лобанова, Е. Э. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебное пособие / Е. Э. Лобанова. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2021. — 102 с. <https://e.lanbook.com/book/195135>

2.Смолькин, В. П. Методологические основы управления социальным развитием организации : монография / В. П. Смолькин. — Ульяновск : УлГУ, 2019. — 192 с. <https://e.lanbook.com/book/199718>

3. Управление социальным развитием персонала: учебное пособие / составители А. А. Зайковская [и др.]. — Иркутск : ИрГУПС, 2019. — 136 с. <https://e.lanbook.com/book/157967>

4. Фадейкина, В. С. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / В. С. Фадейкина. — Новосибирск : СГУПС, 2019. — 136 с. <https://e.lanbook.com/book/164646>

6.3 Учебно-методические материалы

Освоение закрепленных за дисциплиной компетенций осуществляется посредством изучения теоретического материала на лекциях, выполнения практических работ. Учебно-методический комплекс дисциплины размещен в Электронной информационно-образовательной среде ВГУИТ <http://education.vsu.ru/>.

6.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
Научная электронная библиотека	https://www.elibrary.ru/defaultx.asp
Образовательная платформа «Юрайт»	https://urait.ru/
ЭБС «Лань»	https://e.lanbook.com/
АИБС «МегаПро»	https://biblos.vsu.ru/MegaPro/Web
Сайт Министерства науки и высшего образования РФ	http://minobrnauki.gov.ru
Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «ВГУИТ»	http://education.vsu.ru

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

При изучении дисциплины используется программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы: ЭИОС университета, в том числе на базе программной платформы «Среда электронного обучения ЗКЛ».

При освоении дисциплины используется лицензионное и открытое программное обеспечение

Программы	Лицензии, реквизиты подтверждающего документа
Adobe Reader XI	(бесплатное ПО) https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html
Альт Образование	Лицензия № AAA.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно»
Microsoft Windows 8	Microsoft Open License
Microsoft Windows 8.1	Microsoft Windows Professional 8 Russian Upgrade Academic OPEN 1 License No Level#61280574 от 06.12.2012 г. https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license
Microsoft Office Professional Plus 2010	Microsoft Open License Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN 1 License No Level #48516271 от 17.05.2011 г. https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license

Microsoft Office 2007 Standart	Microsoft Open License Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN No Level #44822753 от 17.11.2008 https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license
Libre Office 6.1	Лицензия № AAA.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно» (Включен в установочный пакет операционной системы Альт Образование 8.2)

Справочно-правовые системы

Программы	Лицензии, реквизиты подтверждающего документа
Справочные правовая система «Консультант Плюс»	Договор о сотрудничестве с «Информсвязь-черноземье», Региональный информационный центр общероссийской сети распространения правовой информации Консультант Плюс № 8-99/RD от 12.02.1999 г.

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Ауд. 2. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Проектор Epson EB-W9 2500 Переносное оборудование, экран, ноутбук Lenovo, акустическая система BEHRINGER B208D; Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Ауд. 248. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Компьютер ASUS; Коммутатор D-Link DES-1008D; Принтер HP Laser Jet 1018; Интерактивная доска Activboard; переносные колонки активные Microlab SOLO.

Ауд. 427а. Помещение (Учебная аудитория) для самостоятельной работы обучающихся: Компьютер Intel Core Duo E5300, сетевой коммутатор для подключения к компьютерной сети (Интернет), ноутбук Lenovo, ноутбук Asus D541NAGQ335T, ноутбук Samsung 300Ci5-241OM 2.3, ноутбук HP AMD, ноутбук Acer "17.3" Celeron N 3350/1, 1/2048/500/Intel/HD/WIN10, ноутбук DNS, Ноутбук Acer 15.6.

8 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценочные материалы (ОМ) для дисциплины (модуля) включают в себя:

- перечень компетенций с указанием индикаторов достижения компетенций, этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

ОМ представляются отдельным комплектом и **входят в состав рабочей программы дисциплины (модуля) в виде приложения.**

Оценочные материалы формируются в соответствии с П ВГУИТ «Положение об оценочных материалах».

ПРИЛОЖЕНИЕ
к рабочей программе

1. Организационно-методические данные дисциплины для очно-заочной формы обучения

1.1 Объемы различных форм учебной работы и виды контроля в соответствии с учебным планом

Общая трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных единиц

Виды учебной работы	Всего академических часов	Распределение трудоемкости по семестрам, ак.ч.	
		8	9
Общая трудоемкость дисциплины	288	144	144
Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:	44,6	20,5	24,1
Лекции	14	6	8
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-	-
Практические занятия	24	12	12
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	24	12	12
Консультации текущие	0,7	0,3	0,4
Консультации по курсовой работе	2	-	2
Консультации перед экзаменом	4	2	2
Вид аттестации (экзамен)	0,4	0,2	0,2
Самостоятельная работа:	175,8	89,7	86,1
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	77,4	50,5	26,9
Подготовка к практическим занятиям	38,4	19,2	19,2
ДКР	10	10	-
КР	30	-	3
Другие виды самостоятельной работы (решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятий)	20	10	10
Подготовка к экзамену (контроль)	67,6	33,8	33,8

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по дисциплине

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

№ п/п	Код компетенции	Наименование Компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-5	Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ИД2 _{ПКв-5} - Разрабатывает планы, формирует кадровый резерв и организует мероприятия по развитию и построению деловой карьеры персонала, готовит предложения по формированию бюджета на организацию и проведение данных мероприятий
2	ПКв-8	Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики	ИД2 _{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
ИД2 _{ПКв-5} - Разрабатывает планы, формирует кадровый резерв и организует мероприятия по развитию и построению деловой карьеры персонала, готовит предложения по формированию бюджета на организацию и проведение данных мероприятий	Знать принципы, цели и подходы к построению системы управления социальным развитием персонала
	Уметь определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ по формированию кадрового резерва
	Владеть навыками управления социальным развитием персонала, включая построение дел профессиональной карьеры, как элемент системы социального партнерства
ИД2 _{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию	Знать порядок определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ
	Уметь определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ и объемов средств для реализации социальных гарантий
	Владеть навыками определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики по удовлетворению социальных потребностей работников и членов их семей

2 Паспорт оценочных материалов по дисциплине

№ п/п	Разделы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции (или ее части)	Оценочные средства		Технология/процедура оценивания (способ контроля)
			наименование	№№ заданий	
1	Социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала	ПКв-5 (ИД2 _{ПКв-5})	Собеседование (вопросы к экзамену)	1-46; 88-94; 102-113	Проверка преподавателем (Уровневая шкала)
2	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами				
3	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	ПКв-8 (ИД2 _{ПКв-8})	Тест	47-87; 95-101; 114-120	Компьютерное тестирование (процентная шкала)
4	Механизм управления социальными процессами в организации				

5	Система управления социальным развитием персонала		Собеседование (решение практических задач)	Проверка преподавателем (Отметка в системе «зачтено – не зачтено»)
			Кейс-задания (ситуационные задания)	Проверка преподавателем (Уровневая шкала)
6	Управление социальным развитием персонала		Домашняя контрольная работа (ДКР)	Проверка преподавателем (Уровневая шкала)
			Курсовая работа	Проверка преподавателем (Уровневая шкала)

3 Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

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

Аттестация обучающегося по дисциплине проводится в форме тестирования и предусматривает возможность последующего собеседования (экзамена).

3.1. Банк заданий

ПКв-5 - Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (*ИД2ПКв-5 - Разрабатывает планы, формирует кадровый резерв и организует мероприятия по развитию и построению деловой карьеры персонала, готовит предложения по формированию бюджета на организацию и проведение данных мероприятий*)

№ задания	Тестовое задание с выбором одного правильного ответа
1	Главной целью государственной политики в сфере социально-трудовых отношений является обеспечение каждому трудоспособному человеку условий: А) позволяющих ему своим трудом поддерживать необходимый уровень жизни Б) которые позволят ему жить всю жизнь в достатке В) позволяющих ему обеспечить своих родных и близких
2	Какой фонд финансирует предоставление пособий по временной нетрудоспособности: А) Пенсионный фонд РФ Б) Фонд обязательного медицинского страхования В) Фонд социального страхования
3	Социальное партнерство – это: А) способ разрешения социальных, экономических и производственных конфликтов в целях и интересах как наемных работников, так и работодателей Б) умение объединить усилия работодателей и работников в давлении на правительство, чтобы добиться более благоприятных условий для развития производства В) способ, позволяющий наемным работникам добиваться определенных социальных гарантий и льгот ценой отказа от забастовок
4	Что является объектом системы социального партнерства: А) работники Б) государство В) социально-трудовые отношения Г) работодатели
5	Бипартизм – это: А) форма партнерских отношений, в которой практикуется двухстороннее сотрудничество между объединениями работодателей и организациями трудящихся Б) форма партнерских отношений, в которой наряду с работодателями и наемными работниками, активную роль в качестве социального партнера играет государство
6	Основными целями социальной политики на предприятии являются: А) повышение производительности труда Б) обеспечение работникам достойного уровня и качества жизни, социальных прав, справедливого вознаграждения за трудовую деятельность, социальной защиты В) увеличение размера заработной платы работникам
7	Социальное обеспечение работников организации можно рассматривать как:

	<p>А) материальное обеспечение работников и предоставление им социальных льгот Б) создание условий для занятия трудовой деятельностью В) обеспечение равного вознаграждения за труд</p>
8	<p>При реализации какой организационной стратегии имеются очень большие возможности для профессионального развития, но проводится жесткий отбор претендентов для этого развития: А) предпринимательской Б) динамического роста В) прибыльности Г) ликвидационной</p>
9	<p>Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность А) в уважении Б) в самореализации В) в безопасности Г) в стремлении к власти</p>
10	<p>Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью: А) избежания ошибок при замещении вакансий Б) упрощения процедуры подбора персонала В) создания благоприятного психологического климата Г) повышения мотивации и закрепления работников</p>
11	<p>Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации А) назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться Б) опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников В) не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы Г) заставить работников признать новичка</p>
12	<p>Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к факторам, лежащим в основе критериев оценки персонала? А) знания Б) качество выполнения работы В) способности к руководству Г) возраст работника</p>
13	<p>Источниками формирования резерва кадров являются: А) неквалифицированные работники; Б) сотрудники предпенсионного возраста В) руководители нижнего звена Г) руководители высшего звена</p>
14	<p>Какая карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области деятельности, в которой он специализируется? А) неспециализированная Б) внутриорганизационная В) специализированная Г) горизонтальная</p>
15	<p>Карьера - это: А) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека Б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии В) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти Г) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую</p>
16	<p>Социальное управление — это: А) Управление социальной составляющей всех видов организаций. Б) Управление общественными отношениями людей в ходе производственной деятельности (материальной и интеллектуально-информационной) В) Это технологическое или технико-производственное управление, в том числе и производственным взаимодействием людей Г) Взаимоотношения и взаимодействия, возникающие в процессе трудовой деятельности</p>
17	<p>Социальная система — это: А) Упорядоченные в определенном отношении компоненты — взаимодействующие индивидуумы, группы, процессы, образующие интегративное качество Б) Процесс применения теории социального управления в организациях различных сфер деятельности и форм собственности для достижения согласованных целей организации, общества и человека В) Объединение людей, совместно реализующих некоторую общую цель и действующих на основе определенных принципов и правил; это элемент общественной системы, объект и субъект общества Г) Ведущая функция управления, наряду с планированием, мотивацией и контролем, суть которой — осуществление определенной структурированности, согласованности взаимодействия людей и процессов</p>
18	<p>Развитие — это:</p>

	<p>А) Необратимое, закономерное и целенаправленное изменение во времени, направленное на совершенствование процессов и выраженное в количественных, качественных и структурных преобразованиях</p> <p>Б) Упорядоченные в определенном отношении компоненты — взаимодействующие индивидуумы, группы, процессы, образующие интегративное качество</p> <p>В) Процесс применения теории социального управления в организациях различных сфер деятельности и форм собственности для достижения согласованных целей организации, общества и человека</p> <p>Г) Объединение людей, совместно реализующих некоторую общую цель и действующих на основе определенных принципов и правил; это элемент общественной системы, объект и субъект общества</p>
19	<p>В чем заключается социальная ответственность организации:</p> <p>А) учет в социальном развитии предприятия только потребностей и интересов наемных работников</p> <p>Б) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законодательного минимума</p> <p>В) производство товаров и услуг по самой низкой цене для общества</p>
20	<p>Краткая трудовая биография кандидата:</p> <p>А) профессиограмма</p> <p>Б) карьерограмма</p> <p>В) анкета сотрудника</p> <p>Г) рекламное объявление</p> <p>Д) должностная инструкция</p>
21	<p>Что представляет процесс набора персонала:</p> <p>А) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность</p> <p>Б) прием сотрудников на работу</p> <p>В) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности</p> <p>Г) профессиональное испытание</p> <p>Д) аттестация и повышение квалификации</p>
	<p>Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов)</p>
22	<p>К обязательным социальным выплатам в организации относятся:</p> <p>А) оплачиваемые отпуска</p> <p>Б) дополнительное страхование жизни</p> <p>В) медицинское обслуживание, включая членов семьи</p> <p>Г) оплата больничных</p>
23	<p>Для увеличения эффективности труда необходимо</p> <p>А) четко формулировать цель работы</p> <p>Б) давать общее представление о необходимых результатах</p> <p>В) ориентироваться не на результат, а на процесс работы</p> <p>Г) своевременно стимулировать работников</p>
24	<p>С управленческой точки зрения организация есть устойчивая форма объединения людей, которой присущи:</p> <p>А) главная цель, ради достижения которой и создается организация</p> <p>Б) распределение участников совместной деятельности по статусам, ролям и функциональным обязанностям в интересах опять же достижения их общей цели</p> <p>В) установление порядка и способов удовлетворения материальных и духовных потребностей лиц, составляющих данную общность</p> <p>Г) обособленность и отличие от других организаций, в том числе символами, традициями, нормами поведения и существование управленческого центра</p>
25	<p>К формам внутреннего привлечения персонала относят:</p> <p>А) перемещения</p> <p>Б) продвижение “наверх”</p> <p>В) лизинг персонала</p>
26	<p>К формам внешнего привлечения персонала относят:</p> <p>А) перемещения</p> <p>Б) найм новых работников</p> <p>В) лизинг персонала</p>
27	<p>Виды тестов, используемые при отборе персонала</p> <p>А) интеллектуальные</p> <p>Б) личностные</p> <p>В) межличностные</p> <p>Г) системные</p>
28	<p>Внутренние организационные социальные программы, как правило, связаны со следующими направлениями:</p> <p>А) развитием персонала</p> <p>Б) охраной здоровья и созданием безопасных условий труда</p> <p>В) решением вопросов социально-ответственной реструктуризации организации</p> <p>Г) технологическим процессом</p>

29	Выделяют следующие группы элементов условий труда: А) санитарно-гигиенические Б) психофизиологические В) эстетические Г) социально-психологические	
30	Виды объектов социального управления: А) производственные Б) информационные В) структурные Г) функциональные	
31	Социальное управление направлено на самосохранение системы, которое обеспечивается решением следующих задач: А) стремление сохранить целостность системы, ее структуры Б) установление контакта В) поддержание определенного режима деятельности или функционирования системы Г) реализация программы деятельности по достижению целей системы	
Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности		
32	Расположите в хронологической последовательности этапы процедуры обеспечения потребности в персонале при его недостатке: А) отбор персонала Б) поиск потенциальных источников привлечения персонала В) установление контакта с претендентами на должность Г) зачисление на работу Ответ: б, в, а, г	
33	Расположите в хронологической последовательности этапы процедуры обеспечения потребности в персонале при его избытке: А) меры социальной адаптации работников, которых было высвобождено Б) отбор персонала В) мероприятия по высвобождению Г) оценка имеющегося персонала для последующего его высвобождения Ответ: г, б, в, а	
34	Соотнесите понятия и определения понятий	
	1. Санитарно-гигиенические элементы	А) обусловлены содержанием трудовой деятельности, различными нагрузками на опорно-двигательный аппарат, нервную систему и психику в процессе труда. Эти элементы представляют собой физические, нервно-психические нагрузки, монотонность труда, темп и ритм работы, вынужденную позу.
	2. Психологические и физиологические элементы	Б) определены тем, что они формируются и количественно оцениваются методами санитарно-гигиенических исследований (микроклимат, измерения шума, ЭМП, состояния воздушной среды и т.д.) Элементы этой группы нормируются путем стандартов, норм и требований.
	3. Эстетические элементы	В) характеризующие состояние работников и коллектива, формируются под влиянием социально-психологических факторов и создающее соответствующий психологический, эмоциональный настрой работника. Элементы этой группы весьма трудно оценить количественно на них нет норм и тем более стандартов, но изучение данных элементов с помощью социологических исследований создает объективную основу для их измерений
	4. Социально-психологические элементы	Г) формирующие у человека отношение к среде протекания труда с точки зрения ее художественного восприятия. Они воздействуют на формирование определенного эмоционального состояния: архитектурное, конструкторское, художественного оформления экстерьера, производственного оборудования, оснастки рабочих мест и производственной одежды
Ответ: 1 – б, 2 – а, 3 – г, 4 - в		
35	Соотнесите понятия и определения понятий	
	1. ценностный фактор	А) заключается в конкретных людях, составляющих персонал организации. Именно они являются носителями тех потребностей, удовлетворение которых определяет содержание социальной политики
	2. человеческий фактор	Б) составляющий идеологическую основу концепции социальной политики и связанный с социальными предпочтениями и установками менеджмента. От содержания этого фактора зависит роль, которая отводится социальной политике высшим менеджментом или другим субъектом управления в осуществлении стратегии организации. Она может быть определяющей с точки зрения смысла деятельности организации и подчиняющей себе ее остальные аспекты или, напротив, носить подчиненный, служебный характер, быть одним из средств, обеспечивающих реализацию основной, экономической цели организации. При стратегическом, долго-

	<p>вариант «В» - для управления социальной инфраструктурой вводится (дополнительно к варианту «Б») должность заместителя директора по социально-бытовым вопросам с приданием ему в подчинение управленческих звеньев и должностных лиц, ведающих жилищно-коммунальным хозяйством и другими объектами социального назначения.</p>																												
40	<p>Семья российских граждан состоит из 5 человек: муж – подсобный рабочий на строительстве жилых домов, жена – библиотечкарь городской библиотеки, двое детей младшего школьного возраста, мать – пенсионерка по старости. Совокупный доход семьи складывается из заработка мужа (после вычета налогов и взносов) в сумме 34 000 рублей в месяц и жены – 18 000 рублей, материальной помощи и пособий на детей – по 3 500 рублей на каждого в месяц, пенсии матери – 15 000 рублей, а также 7,2 % годовых от 50 000 тыс. рублей, вложенных в Сберегательный банк, и выручки от продажи продуктов (ягод, фруктов, овощей и картофеля), получаемых с садово-огородного участка на сумму 16 000 рублей в год. Постановка задачи: требуется определить размер среднедушевого месячного дохода.</p> <p>Решение: Размер среднедушевого дохода: $(34000+18000+3500*2+15000+300+1333) / 5 = 15360$ р. Ответ: относительно низкий достаток, около прожиточного минимума.</p>																												
	<p>Заполните таблицу.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Автор</th> <th>Определение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Павленко П. Д.</td> <td>«Социальная политика государства – ...»</td> </tr> <tr> <td>Капицын В. М.</td> <td>«Социальная политика»</td> </tr> <tr> <td>Зайнышев И. Г.</td> <td>«Социальная политика государства – это ...»</td> </tr> <tr> <td>Ракитский Б. В.</td> <td>«Социальная политика – это ...»</td> </tr> <tr> <td>Григорьева И. А.</td> <td>«Социальная политика – это ...»</td> </tr> <tr> <td>Лаврененко И. М.)</td> <td>«Социальная политика – ...»</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ответ: Заполните таблицу.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Автор</th> <th>Определение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Павленко П. Д.</td> <td>«Социальная политика государства – это определенная ориентация и система мер по оптимизации социального развития общества, отношений между социальными или другими группами, создание тех или иных условий для удовлетворения жизненных потребностей их представителей»</td> </tr> <tr> <td>Капицын В. М.</td> <td>«Социальная политика в широком смысле слова обозначает управляющее воздействие государства, основанное на системе правил (норм), нормативных структур, принимающих решения и организующих деятельность, которая способствует вовлечению в политические процессы различных субъектов. Цель такого воздействия – способствовать формированию общности интересов широких слоев населения и консолидировать тем самым общество, добиваясь поддержки им деятельности государства»</td> </tr> <tr> <td>Зайнышев И. Г.</td> <td>«Социальная политика государства – это составная часть внутренней политики государства, воплощенная в его социальных программах и практике и регулирующая отношения в обществе в интересах и через интересы основных социальных групп населения»</td> </tr> <tr> <td>Ракитский Б. В.</td> <td>«Социальная политика – это целенаправленное развитие общественной структуры. Организация прогрессивных сдвигов в социальном положении каждой из частей общества, а тем самым и в социальных характеристиках всего общества»</td> </tr> <tr> <td>Григорьева И. А.</td> <td>«Социальная политика – это деятельность государства и/или общества (общественных институтов) по согласованию интересов различных социальных групп и социально-территориальных общностей в сфере производства, распределения и потребления, позволяющих согласовать интересы этих групп с интересами человека и долговременными целями общества»</td> </tr> <tr> <td>Лаврененко И. М.)</td> <td>«Социальная политика – это деятельность по управлению социальной сферой общества», призванная обеспечить жизнь и воспроизводство новых поколений, создать предпосылки для стабильности и развития общественной системы и достойной жизни людей»</td> </tr> </tbody> </table>	Автор	Определение	Павленко П. Д.	«Социальная политика государства – ...»	Капицын В. М.	«Социальная политика»	Зайнышев И. Г.	«Социальная политика государства – это ...»	Ракитский Б. В.	«Социальная политика – это ...»	Григорьева И. А.	«Социальная политика – это ...»	Лаврененко И. М.)	«Социальная политика – ...»	Автор	Определение	Павленко П. Д.	«Социальная политика государства – это определенная ориентация и система мер по оптимизации социального развития общества, отношений между социальными или другими группами, создание тех или иных условий для удовлетворения жизненных потребностей их представителей»	Капицын В. М.	«Социальная политика в широком смысле слова обозначает управляющее воздействие государства, основанное на системе правил (норм), нормативных структур, принимающих решения и организующих деятельность, которая способствует вовлечению в политические процессы различных субъектов. Цель такого воздействия – способствовать формированию общности интересов широких слоев населения и консолидировать тем самым общество, добиваясь поддержки им деятельности государства»	Зайнышев И. Г.	«Социальная политика государства – это составная часть внутренней политики государства, воплощенная в его социальных программах и практике и регулирующая отношения в обществе в интересах и через интересы основных социальных групп населения»	Ракитский Б. В.	«Социальная политика – это целенаправленное развитие общественной структуры. Организация прогрессивных сдвигов в социальном положении каждой из частей общества, а тем самым и в социальных характеристиках всего общества»	Григорьева И. А.	«Социальная политика – это деятельность государства и/или общества (общественных институтов) по согласованию интересов различных социальных групп и социально-территориальных общностей в сфере производства, распределения и потребления, позволяющих согласовать интересы этих групп с интересами человека и долговременными целями общества»	Лаврененко И. М.)	«Социальная политика – это деятельность по управлению социальной сферой общества», призванная обеспечить жизнь и воспроизводство новых поколений, создать предпосылки для стабильности и развития общественной системы и достойной жизни людей»
Автор	Определение																												
Павленко П. Д.	«Социальная политика государства – ...»																												
Капицын В. М.	«Социальная политика»																												
Зайнышев И. Г.	«Социальная политика государства – это ...»																												
Ракитский Б. В.	«Социальная политика – это ...»																												
Григорьева И. А.	«Социальная политика – это ...»																												
Лаврененко И. М.)	«Социальная политика – ...»																												
Автор	Определение																												
Павленко П. Д.	«Социальная политика государства – это определенная ориентация и система мер по оптимизации социального развития общества, отношений между социальными или другими группами, создание тех или иных условий для удовлетворения жизненных потребностей их представителей»																												
Капицын В. М.	«Социальная политика в широком смысле слова обозначает управляющее воздействие государства, основанное на системе правил (норм), нормативных структур, принимающих решения и организующих деятельность, которая способствует вовлечению в политические процессы различных субъектов. Цель такого воздействия – способствовать формированию общности интересов широких слоев населения и консолидировать тем самым общество, добиваясь поддержки им деятельности государства»																												
Зайнышев И. Г.	«Социальная политика государства – это составная часть внутренней политики государства, воплощенная в его социальных программах и практике и регулирующая отношения в обществе в интересах и через интересы основных социальных групп населения»																												
Ракитский Б. В.	«Социальная политика – это целенаправленное развитие общественной структуры. Организация прогрессивных сдвигов в социальном положении каждой из частей общества, а тем самым и в социальных характеристиках всего общества»																												
Григорьева И. А.	«Социальная политика – это деятельность государства и/или общества (общественных институтов) по согласованию интересов различных социальных групп и социально-территориальных общностей в сфере производства, распределения и потребления, позволяющих согласовать интересы этих групп с интересами человека и долговременными целями общества»																												
Лаврененко И. М.)	«Социальная политика – это деятельность по управлению социальной сферой общества», призванная обеспечить жизнь и воспроизводство новых поколений, создать предпосылки для стабильности и развития общественной системы и достойной жизни людей»																												
	<p>Кейс-задания (Ситуационные задания) «Нет оснований»</p>																												
42	<p>Вы работаете старшим менеджером в компании. Один из отделов, которым Вы руководите, называется «Отдел организации трудовой деятельности». Вы отвечаете за передвижение сотрудников внутри компании, сопровождаете все процессы распределения рабочей нагрузки. Сотрудников отдела трое, и они работают в различных подразделениях, выполняя рутинную и бумажную работу, фиксируют ритмы труда сотрудников, делают фотографию рабочего места, считают, сколько фактических часов выработывает каждый сотрудник. По сути их работа четко регламентирована и хорошо организована, поэтому Вам не нужно постоянно делать промежуточные проверки. Они отчитываются перед Вами раз в месяц и подают готовые переработанные данные. Ваш непосредственный руководитель – заслуженный и добросовестный человек, который скоро уходит на пенсию, о чем он не раз говорил. Конечно, его принципы и методы управления коллективом уже не отвечают требованиям современности, но работа отдела не вызывает нареканий со стороны главы компании. К тому же он смело полагался на самодостаточных сотрудников, которые обла-</p>																												

	<p>дают хорошими аналитическими способностями. Один из сотрудников хочет поговорить с Вами по поводу плана своего карьерного развития. Вы не очень хорошо с ним знакомы, просто иногда сталкивались на работе и знаете, как его зовут и в каком отделе он работает. Вы подняли его личное дело и выяснили, что этот работник обладает очень высокой квалификацией, но интроверт, неохотно дает рекомендации и не принимает активного участия в решении задач отдела. У Вас сложилось впечатление, что предпосылок к высокому карьерному развитию у коллеги нет.</p> <p>Вопросы и задания Вам нужно получить о сотруднике как можно больше информации. Какие источники Вы используете? Руководитель, который вскоре уходит на пенсию, настоятельно рекомендует Вам продвигать сотрудницу. Ваши точки зрения не совпадают, так как то, что Вы называете безынициативностью, руководитель принимает за уравновешенность и сдержанность. Как Вы отнесетесь к позиции руководителя?</p> <p>Ответ: Необходимо прежде всего уточнить, видит ли себя сам сотрудник на вышестоящей должности или в новых проектах. Речь в кейсе идет не о повышении, а о плане развития, которое может быть и вертикальным, и горизонтальным. Может быть, руководитель прав и работника можно характеризовать как спокойно-ответственного исполнителя, а не безынициативного. Тогда ему можно предложить повышение квалификации. Для начала нужно провести тестирование, оценить потенциал сотрудника, а потом составлять план карьерного роста.</p>
43	<p style="text-align: center;">«Проверяй, но доверяй»</p> <p>В компании «Бета» по производству шоколадной продукции после ухода начальника отдела технологии на его место была назначена Екатерина В., которая до этого работала ведущим специалистом. Но вообще-то кандидатов было двое: Екатерина В. и Элиза Н., которая занимала такую же должность, как и Екатерина. Обе имели одинаковый уровень знаний, умений и навыков, но вышестоящие руководители выбрали Екатерину, так как она дольше работала в организации. А у Элизы гораздо больше общий стаж работы. Через полгода стали появляться недостатки в работе Екатерины. По характеру она была очень скрупулезна и проверяла до точки все расчеты и отчеты сотрудников, так как никому не доверяла. В группе были очень квалифицированные сотрудники, которые сдавали все вовремя, и после первых проверок их работы было ясно, что они не допускают ошибок. Но даже спустя два месяца пребывания на должности Екатерина продолжала проверять отчеты опытных сотрудников и новичков и оставалась допоздна. В итоге накопилась усталость, она перестала успевать. Она не прислушивалась к коллегам и делала так, как считала нужным. Учитывая, что премиальные получали на весь отдел, а с отчетами все время запаздывали, руководство стало урезать премиальные на коллектив, а они выплачивались один раз в квартал. Екатерина отвечала на возмущение старых сотрудников тем, что она не может отдельно подавать их отчеты и отдельно результаты работы молодых сотрудников вышестоящему руководству, так как оно требует все одновременно. Поэтому задержки происходят не по ее вине, а потому что у новичков очень много ошибок, и все отчеты приходится задерживать. Следовательно, вполне справедливо, что отдел получает меньше премиальных, чем обычно.</p> <p>Вопросы и задания Кто из участников, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию? Что можно сделать, чтобы руководство компании получало отчеты от отдела вовремя? Дайте рекомендации Екатерине: как наладить порядок подачи и проверки работы сотрудников отдела.</p> <p>Ответ: Согласны с решением руководства о выборе Екатерины на должность руководителя отдела, так как она работала именно в этой компании и, значит, лучше знает ее специфику. Предлагает передать часть работ сотрудников на проверку Элизе с дополнительными условиями по оплате или должности для нее. Так как у них один уровень опыта и квалификации, это дает гарантии качества и сокращает время проверки в два раза. Чтобы сократить количество ошибок у новичков, можно назначить опытных сотрудников в качестве наставников.</p>
44	<p style="text-align: center;">«Важный родственник»</p> <p>Генеральный директор попросил руководителя по персоналу принять на работу супругу очень важного для компании партнера. Должность при этом не имела значения, так как женщина последние 10 лет нигде не работала и хотела просто больше быть среди людей. Никаких амбиций по поводу карьеры в компании она не заявляла. Основная цель была в том, чтобы женщина почувствовала себя востребованной, частью коллектива с самым простым набором задач, так как полученную когда-то квалификацию все равно уже утратила. Не осмелившись предлагать бывшую домохозяйку руководителям подразделений, глава отдела персонала приняла ее к себе специалистом по кадрам. Учитывая, что первое образование претендентки – курсы секретаря референта – было получено более 10 лет назад, новой сотруднице предложили три варианта трудовой деятельности: – ходить на работу и за компьютером заниматься своими делами; – не ходить на работу, но числиться в отделе; – освоить простейшие функции и выполнять их по возможности. В результате основным навыком, который она приобрела за время адаптации, стал прием входящих документов, внесение учетной записи, расфасовка документов по папкам. В течение нескольких месяцев все было довольно, и работа выполнялась своим чередом. Через полгода освободилось место ведущего специалиста по документообороту. Пока решали, найти ли человека со стороны или выбрать из своих, генеральный директор вызвал руководителя отдела персонала с предложением повысить недавно принятую протее по просьбе партнера. Зная, какие функции супруга выполняет и что в отделе есть те, кто больше подходит на должность ведущего специалиста, руководитель не могла назначить ее на эту должность, но и генерального директора она не могла поставить в неудобное положение перед партнером.</p> <p>Вопросы и задания</p>

	<p>Как, по Вашему мнению, должна поступить глава отдела персонала в данной ситуации? Можно было избежать такой проблемы? Как повлияет на психологический климат в коллективе повышение супруги партнера, если гендиректор настаивает на своем решении?</p> <p>Ответ: Полагаем, что можно было избежать такой ситуации, если бы генеральный директор посоветовался с главой отдела персонала прежде, чем обещать партнеру принять его супругу. Отказать можно было, ссылаясь на то, что в компании действуют нормы, запрещающие принимать на работу родственников учредителей или партнеров компании. Но теперь, когда глава отдела уже столкнулась с этой проблемой, ей нужно принять решение с учетом интересов всех сторон и повысить кого-то из более квалифицированных, а супруге партнера предложить что-то другое. Иначе решение в пользу одной стороны может испортить взаимоотношения коллектива и руководителя.</p>
45	<p style="text-align: center;">«Высшее образование еще не повод»</p> <p>В плановом отделе государственной организации сформировался слаженный и дружный коллектив. Все пришли в отдел практически одновременно, и у всех была одинаковая зарплата. Руководитель распределял нагрузку между сотрудниками равномерно (насколько было возможно), и в коллективе по этому поводу никогда не было недовольства, все считали, что все справедливо. Через полтора года одна сотрудница отдела изменила свое отношение к работе. При этом явных причин для этого не было. Но она стала часто брать отгулы, отказываться выполнять поручения по разным причинам. Имея ребенка, постоянно брала больничные. Когда поставили новую программу автоматизации и учета, она не очень вникала в разъяснения специалиста о принципах работы этой системы. А затем постоянно обращалась к коллегам за помощью, чтобы совершить элементарные действия в программе. Параллельно она очень активно проводила свою политику дружбы по отношению к руководителю. То принесет угощения, то заглянет к нему поболтать на пару минут, то сделает комплимент. А недавно объявила во всеуслышание, что поступила в университет, чтобы развиваться по карьерной лестнице. На что руководитель отреагировал одобрительно. В коллективе у многих сотрудников уже было высшее образование, а некоторые имели степень магистра или кандидата наук. Два специалиста недавно получили сертификаты, закончив курсы повышения квалификации. Но у всех складывалось впечатление, что перспектива роста есть только у нее. В результате в коллективе начались волнения. Сотрудники то и дело говорили о своей коллеге и о руководителе. Многие считали, что они больше достойны получить повышение.</p> <p>Вопросы и задания Дайте оценку сложившейся ситуации. Можно ли в данном случае сказать, что будет происходить в коллективе дальше? Как лучше поступить менеджеру по персоналу в данной ситуации?</p> <p>Ответ: Ситуация рассматривается в целом, необходимо пересмотреть локальные документы компании о карьерном росте. Если такие нормы есть, то все волнения и слухи можно быстро прекратить, объяснив каждому, какие у них возможности. Если их нет, то нужно разработать. Прогнозировать ситуацию можно, но нужно учитывать позицию каждого сотрудника. Если повысят сотрудницу, то кто-то из коллектива может уволиться. Если повысят кого-то из коллектива, то реакция сотрудницы может быть самой непредсказуемой.</p>
46	<p style="text-align: center;">«Сложный подбор»</p> <p>Кадровое агентство «Альфа» специализируется на подборе различного персонала. На прошлой неделе в агентство обратился клиент – наркологический центр «Бета» – с заявкой подобрать 10 % от общего состава сотрудников центра. Заказ был крупный и сложный по-своему, так как на рынке труда ресурс специалистов, необходимых центру, очень ограничен. Система управления наркологическими медицинскими учреждениями такова, что высококвалифицированные специалисты пытаются найти место в коммерческих центрах. Это создает некоторую стагнацию на рынке в данном секторе. Получается, чтобы выполнить этот заказ, нужно обратиться к рынку медицинских работников, которые ищут работу в других секторах, и предложить им должности в наркологической клинике-заказчике. С первых телефонных интервью менеджер по подбору столкнулась с тем, что соискатели отказывались от предложения переквалифицироваться, объясняя это тем, что они не хотят лечить тех, кто, возможно, на почве наркомании совершили преступления. Менеджер по подбору стала подбирать информацию, чтобы разобраться, почему так относятся к этой работе, и выяснила, что существует совершенно противоположная позиция. Есть специалисты, которые считают, что наркоманы и алкоголики нужны нашему обществу, так как они стимулируют рост рынка труда в области экспериментальной психологии, наркологии и других сферах медицинской деятельности. То есть если не будет людей упомянутых категорий в нашем обществе, то и пропадет потребность в работниках, которые их лечат и обслуживают. Перед менеджером по подбору встал выбор – продолжать поиск и всячески стараться приукрасить работу в наркологическом центре, чтобы выполнить заказ, или отказаться от него по моральным убеждениям, которых она тоже придерживалась.</p> <p>Вопросы и задания Дайте свою оценку ситуации. Чьей точки зрения Вы придерживаетесь? Можно ли назвать отношение менеджера по подбору персонала непрофессиональным?</p> <p>Ответ: Точка зрения такова - менеджер по подбору должен быть максимально честен с теми соискателями, которые не имеют опыта работы в наркологических центрах. Если для них будет важнее размер оплаты, значит, это их личный выбор. Ситуация не требует поступиться собственными этическими убеждениями, скорее, менеджеру по подбору нужно вести переговоры максимально тактично, уважая позицию других</p>

людей, будь то заказчики, кандидаты или общество.

ПКв-8 - Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики (*ИД2_{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию*)

№ задания	Тестовое задание
	Тестовые вопросы с выбором единственного правильного ответа
47	Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, следует А) отказать ему в приеме на работу Б) принять с испытательным сроком В) принять без испытательного срока Г) порекомендовать обратиться через год – после обретения опыта
48	К факторам внутренней социальной среды организации относятся: А) социальная инфраструктура организации Б) социальная защищенность работников В) социально-психологический климат коллектива Г) все перечисленные
49	Трипартизм – это специфический вид социального партнерства, который включает: А) работников, работодателей и профсоюзы Б) работников, работодателей и представителей государства В) предпринимателей и профсоюзы Г) работников и профсоюзы Д) работников и предпринимателей
50	Отметьте социально-экономическое мероприятие, которое не может позитивно отразиться на социальной сфере общества: А) развитие частной инициативы Б) разгосударствление экономики В) неконтролируемый рост потребительских цен Г) ликвидация командно-административной системы управления экономикой Д) создание жизнеспособных рыночных структур
51	Перечислите методы социологии управления: А) экономические, политико-правовые, общественно-структурные Б) организационно-структурные, коммуникационные, социотехнические, инновационные В) правовые, социо-психологические, административные
52	Какая из форм социального партнерства применяется в России наиболее часто? А) лоббизм Б) трипартизм В) Фордизм
53	Какой документ должен быть составлен на подготовительном этапе разработки плана социального развития а) проект плана социального развития б) социальный паспорт в) целевая программа социального развития
54	Какие методы можно использовать, чтобы измерить эффективность внутренней социальной политики фирмы: А) психологическое тестирование сотрудников Б) анализ публикаций в СМИ о социальной деятельности фирмы В) опрос потребителей Г) анкетирование сотрудников относительно удовлетворенности работой
55	В соответствии с существующей системой социального страхования в Российской Федерации страховые взносы и платежи осуществляет: А) работодатель; Б) работник В) государство Г) государство, работодатель и работник
56	Кто из участников корпоративной среды может требовать от корпорации справедливой оплаты труда А) потребители Б) поставщики В) сотрудники предприятия Г) общество в целом
57	«Борьба с бедностью — функция не частного бизнеса. Это дело государства. Наше дело зарабатывать деньги для акционеров и клиентов в рамках закона. Других обязанностей у нас нет. Мы платим налоги и больше ничего никому не должны» (М. Фридман). Это цитата характеризует:

	<p>А) теорию «корпоративного альтруизма» Б) теорию «корпоративного эгоизма» В) теорию «разумного эгоизма»</p>
58	<p>Какой из показателей не имеет прямого отношения к оценке качества трудовой жизни: А) безопасность труда Б) использование рабочего времени В) уровень организации труда Г) распределение заработка</p>
59	<p>Основными целями социальной политики на предприятии являются: А) повышение производительности труда Б) обеспечение работникам достойного уровня и качества жизни, социальных прав, справедливо-го вознаграждения за трудовую деятельность, социальной защиты В) увеличение размера заработной платы работникам</p>
60	<p>Социальная эффективность обусловлена: А) Экономической эффективностью Б) Нормативными ограничениями В) Квалификационным уровнем персонала Г) Типом кадровой политики, принятым на предприятии</p>
61	<p>Что является объектом системы социального партнерства (выберите один правильный ответ): А) работники Б) государство В) социально-трудовые отношения Г) работодатели</p>
62	<p>На какие две группы подразделяются современные теории мотивации А) классические, прогрессивные Б) социальные, экономические В) содержательные, процессуальные Г) теоретические, эмпирические Д) научные, практические</p>
63	<p>Выделите ключевой элемент адаптации А) знакомство непосредственно с рабочим местом Б) знакомство с предприятием В) опыт работы Г) налаживание внешних коммуникаций Д) снижение конфликтности</p>
64	<p>Какой из перечисленных пунктов является особенно важным для эффективной работы руководителя А) выбор стиля управления, приемлемого для данной организации Б) сокращение управленческого штата на предприятии В) способность менеджера к творческой инициативе</p>
65	<p>Источниками формирования резерва кадров являются: А) неквалифицированные работники Б) сотрудники предпенсионного возраста В) руководители нижнего звена Г) руководители высшего звена Д) сотрудники пенсионного возраста</p>
66	<p>Какая карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области деятельности, в которой он специализируется? А) неспециализированная Б) внутриорганизационная В) специализированная Г) горизонтальная Д) центростремительная</p>
67	<p>Из чего складывается конфликт? А) конфликтной ситуации и инцидента Б) конфликтной личности и конфликтной ситуации В) инцидента и конфликтной личности Г) совокупности источников конфликта Д) противоборствующих сторон</p>
Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов)	
68	<p>Конкретные количественные показатели, являющиеся примером социальной эффективности – А) возникновение дополнительных социальных услуг Б) изменение индекса потребительских цен, обеспеченности жильем В) уменьшение безработицы Г) увеличение рождаемости и снижение смертности</p>
69	<p>Какие из показателей НЕ имеют прямого отношения к оценке качества трудовой жизни: А) безопасность труда Б) использование рабочего времени</p>

	В) распределение средств по направлениям материальной помощи Г) уровень технологии	
70	Социальное развитие организации предполагает: А) повышение производительности труда Б) совершенствование социальной структуры персонала В) создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы; Г) обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий и гражданских прав	
71	Что относится к внутренней социальной политике фирмы: А) «социальный пакет» Б) участие в Дне города В) повышение квалификации персонала	
72	Ответственность организации перед потребителями включает в себя: А) производство товаров и услуг первой необходимости Б) льготное обеспечение товарами и услугами социально незащищенных потребителей В) минимизация рисков при использовании товаров и услуг организации Г) предоставление потребителю достоверной информации о товарах и услугах организации	
73	В качестве критериев эффективности могут выступать: А) срок окупаемости затрат Б) максимизация прибыли и минимизация текущих расходов В) минимизация затрат на выпуск продукции за счет затрат на рабочую силу Г) производство товаров и услуг первой необходимости	
74	К результатам, полученным в ходе реализации корпоративных социальных программ, относятся А) привлеченные дополнительные ресурсы (например, бюджетные средства, частные пожертвования, ресурсы партнеров по реализации программ) Б) производство товаров и услуг первой необходимости В) конкретные позитивные результаты в решении актуальных социальных задач Г) выгоды, полученные для развития бизнеса (все те конкретные преимущества, о которых говорилось ранее)	
Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности		
75	Соотнесите понятие и определение Типы и виды социальной политики	
	1. открытая социальная политика	А) направленная на максимальное информирование персонала о возможностях, средствах и условиях реализации социальных программ и услуг
	2. закрытая социальная политика	Б) направленная на формирование специфических потребностей и опережающая их удовлетворение
	3. пассивная социальная политика	В) при которой социальные потребности персонала удовлетворяются избирательно и только некоторой части трудового коллектива
	4. реактивная социальная политика	Г) реализуется без определенной программы, в рамках этой политики выполняются только гарантии, установленные государством
	5. активная социальная политика	Д) направленная на решение самых неотложных проблем работников
Ответ: 1 – а, 2 – в, 3 – г, 4 – д, 5 - б		
76	Соотнесите понятие и определение	
	1. Субъект управления	А) это структурно обозначенные объединения людей (подразделения, службы) и руководители на персональном уровне, наделенные управленческими полномочиями и осуществляющие управленческую деятельность – руководитель, менеджер, общественные организации
	2. Объект управления	Б) это отдельные люди или группы, а также социальные процессы и отношения, на которые направлены воздействия субъекта управления. Объект управления можно рассматривать в двух аспектах: элементарно структурном (как совокупность людей) и функциональном (как определенное поведение индивидов и групп людей)
Ответ: 1 – а, 2 - б		
77	Соотнесите понятие и определение	
	1. Принцип законности в управленческой деятельности	А) требует знания и учета объективных закономерностей взаимодействия субъекта и объекта управления, учета имеющихся возможностей, реального состояния социальных процессов и отношений. Этот принцип позволяет управляющей системе использовать знание объективных законов для достижения практических задач управления
	2. Принцип объективности	Б) предполагает, что субъект управления должен учитывать все изменения, которые осуществляются во внешней среде, а само управление должно иметь системный характер. В самом общем виде данный принцип может быть определен как упорядочение системы. Управление призвано

		обеспечивать и совершенствовать структурное и функциональное единство системы.
	3. Принцип системности	В) состоит в том, что организация и деятельность органов управления и работников регулируются нормами права. Данный принцип утверждает подзаконный характер управленческой деятельности, обязанность каждого субъекта управления действовать в пределах предоставленных ему прав и полномочий. Законность в управлении обеспечивается системой организационно-правовых мер
	Ответ: 1 – в, 2 – а, 3 - б	
78	Соотнесите понятие и определение	
	1. социальная политика	А) это, с одной стороны, оказание социальной поддержки работникам через формирование и развитие системы социальных льгот и гарантий, а с другой – создание условий для самообеспечения, возможности самим решать свои социальные проблемы
	2. корпоративной социальной политики	Б) представляет собой проводимую государственными структурами и органами местного самоуправления, общественными объединениями и организациями в отношении различных социальных слоев, групп и индивидов систему принципов и мер, направленных на достижение социальных целей, повышение общественного благосостояния, улучшение качества жизни
	Ответ: 1 – б, 2 - а	
79	Выстройте последовательность правильно	
	<p>Управление социальной ответственностью включает следующие этапы:</p> <p>А) Создание специальной структуры управления социальным развитием</p> <p>Б) Определение приоритетов социальной политики организации</p> <p>В) Проведение программ обучения в области социальной ответственности</p> <p>Г) Оценка и доведение до сведения заинтересованных сторон результатов социальной деятельности организации</p> <p>Д) Реализация социальных программ организации</p>	
	Ответ: б, а, в, д, г	
	Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы	
80	Осуществите классификацию социальных программ по признакам:	
	Признак классификации	Разновидности социальных программ
	Тип (содержание)	
	Уровень	
	Вид	
	Класс и сложность	
	Длительность	
	Масштаб	
	Финансирование	
		Ответ: Классификация социальных программ по признакам:
	Признак классификации	Разновидности социальных программ
	Тип (содержание)	социальные, социально-экономические, комплексные
	Уровень	президентские, федеральные, региональные (республиканские, краевые, областные, окружные), местные, городские, программы предприятий, учреждений
	Вид	образовательные - программы, применяемые в обучении новым знаниям, умениям и навыкам в данной области; исследовательские - программы, реализуемые при проведении социальных исследований; инвестиционные и инновационные - программы, используемые при внедрении инноваций и инвестиций, обеспечивающих развитие социальных систем; комбинированные - программы, содержащие элементы вышеперечисленных видов
	Класс и сложность	По классу и сложности: моно программы - это простые программы, содержащие одну цель и одно направление деятельности; мульти программы - это комплексные программы, содержащие несколько целей и направлений деятельности (мульти программы содержат в себе моно программы); мега программы - это сложные целевые программы, содержащие большое количество взаимосвязанных простых и комплексных программ объединенных общей целью, ресурсами и

		временем выполнения (мега программы содержат в себе моно - и мульти программы)																																								
	Длительность	Долго срочные (свыше 5 лет), среднесрочные (3-5 лет), кратко срочные (1-3 года), текущие или оперативные (до 1 года)																																								
	Масштаб	мелкие - направлены на решение простых задач; средние - на решение задач средней сложности; крупные - на решение сложных задач																																								
	Финансирование	только из средств бюджета РФ; из средств федерального и местного бюджетов; только из средств местных бюджетов																																								
81	<p>Шкала оценки корпоративной социальной деятельности, предложенная профессором Университета Торонто М. Кларксоном, включает четыре основных позиции, которые занимают корпорации по отношению к проблемам своих соучастников: реагирующую, оборонительную, уступающую, проактивную. Заполните предложенную таблицу.</p> <p>Позиции организации в отношении социальной ответственности</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Позиция</th> <th>Политика корпорации</th> <th>Характеристика поведения</th> <th>Принцип действия</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Регулирующий</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Оборонительный</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Уступающий</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Проактивный</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Ответ: Позиции организации в отношении социальной ответственности</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Позиция</th> <th>Политика корпорации</th> <th>Характеристика поведения</th> <th>Принцип действия</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Регулирующий</td> <td>Отклонить обязательства</td> <td>Делать меньше требуемого</td> <td>Борись любыми способами</td> </tr> <tr> <td>Оборонительный</td> <td>Выполнить обязательства, от которых нельзя уклониться</td> <td>Делать минимум от требуемого</td> <td>Делай только то, что требуется</td> </tr> <tr> <td>Уступающий</td> <td>Принять обоснованные обязательства</td> <td>Делать все, что требуется</td> <td>Будь прогрессивен</td> </tr> <tr> <td>Проактивный</td> <td>Взять повышенные обязательства</td> <td>Выполнение больше требуемого</td> <td>Бери инициатив в свои руки</td> </tr> </tbody> </table>		Позиция	Политика корпорации	Характеристика поведения	Принцип действия	Регулирующий				Оборонительный				Уступающий				Проактивный				Позиция	Политика корпорации	Характеристика поведения	Принцип действия	Регулирующий	Отклонить обязательства	Делать меньше требуемого	Борись любыми способами	Оборонительный	Выполнить обязательства, от которых нельзя уклониться	Делать минимум от требуемого	Делай только то, что требуется	Уступающий	Принять обоснованные обязательства	Делать все, что требуется	Будь прогрессивен	Проактивный	Взять повышенные обязательства	Выполнение больше требуемого	Бери инициатив в свои руки
Позиция	Политика корпорации	Характеристика поведения	Принцип действия																																							
Регулирующий																																										
Оборонительный																																										
Уступающий																																										
Проактивный																																										
Позиция	Политика корпорации	Характеристика поведения	Принцип действия																																							
Регулирующий	Отклонить обязательства	Делать меньше требуемого	Борись любыми способами																																							
Оборонительный	Выполнить обязательства, от которых нельзя уклониться	Делать минимум от требуемого	Делай только то, что требуется																																							
Уступающий	Принять обоснованные обязательства	Делать все, что требуется	Будь прогрессивен																																							
Проактивный	Взять повышенные обязательства	Выполнение больше требуемого	Бери инициатив в свои руки																																							
82	<p>Перечислите какие льготы для работников предусматривает отраслевое предприятие (на примере любого предприятия отрасли).</p> <p>Ответ: Социальная политика предусматривает следующие льготы для всех работников отраслевого предприятия – это: Развитие спорта и культуры Добровольное медицинское страхование, а также льготы на приобретение полисов медицинского страхования Негосударственное пенсионное обеспечение Забота о ветеранах Помощь в улучшении жилищных условий работников Реабилитационно-восстановительное лечение на базе подведомственных санаторно-курортных учреждениях Поддержка молодых специалистов</p>																																									
	<p><i>Кейс-задания</i> <i>Ситуационные задания</i></p>																																									
83	<p>Несмотря на то, что Ирина П. и Сергей Г. работали в соседних отделах, по роду деятельности пересекались очень редко. Как правило, это были общие совещания, планерки и корпоративные празднования. Однажды на очередной коллективной встрече между ними завязался спор по одному профессиональному вопросу, который касался организации работы между сотрудниками их отделов. Начав с замечаний по поводу недостатков работы соседних кабинетов, они перешли на личные оскорбления, и только когда их общий руководитель попросил успокоиться, они прекратили публичные разборки. После этого они старались избегать общения друг с другом, объясняя это тем, что просто не могут найти общий язык. Прошло время, и в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице Сергей оказывается в одном отделе с Ириной.</p> <p>После перехода Сергея в отдел, где работала Ирина, их неприязнь стала совсем очевидной. Что бы ни сказала Ирина, Сергей всегда комментировал ее слова в язвительной форме. Они не упускали момента, чтобы подколоть друг друга. Руководитель отдела поговорила с обоими, и вроде все прекратилось. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Напряжение росло. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Старались опередить друг друга с решением рабочих вопросов, быстрее другого выполнить свои задачи и показать руководителю, что лучше справляется с заданиями. Проработав рядом с Сергеем три месяца в состоянии активной борьбы, Ирина перестала стараться. Она сдала позиции, приняла тактику равнодушия и безучастия, в то время как Сергей отлично справлялся со своей работой и показывал высокие результаты. Через какое-то время Ирина решила</p>																																									

	<p>на откровенный разговор с руководителем отдела и объяснила ситуацию. Руководитель в ответ принял решение отправить Ирину на курсы повышения квалификации и через два месяца поставил ее на должность ведущего специалиста, в результате чего Сергей стал ее подчиненным.</p> <p>Вопросы и задания Кто из участников выбрал неверную модель поведения? Можно ли было избежать конфликта? От кого это зависело? Смогут ли коллеги наладить отношения?</p> <p>Ответ: Поведение участников конфликта оценивается как некомпетентное и непрофессиональное. Видит решение данной ситуации в повышении коммуникативных навыков (...взять себя в руки и вспомнить, что они на работе и прежде всего должны быть профессионалами и не обращать внимания на личные споры).</p>
84	<p>Компания по оказанию ремонтных услуг насчитывала 57 сотрудников, среди них:</p> <ul style="list-style-type: none"> – пять бригад по пять-шесть работников по ремонту и монтажу; – два менеджера по продажам; – сотрудники, обслуживающие офис и выполняющие работу с персоналом. <p>В год на одну бригаду приходилось около 15 заказов на ремонтные работы, которые они проводили в среднем по три с половиной недели. Работали всегда динамично и качественно. Стоимость услуг по рынку была средней. По сравнению с конкурентами некоторые услуги оказывали дешевле, а некоторые немного дороже. При этом в год всего 3–4 % клиентов отказывались от услуг на этапе переговоров. От бригад отказы не зависели, так как клиенты уходили после разговора с менеджерами по продажам. За последние полгода число отказавшихся выросло до 10 %. Когда спрашивали у менеджеров отдела продаж о причинах, те не могли их назвать. Обратились к службе безопасности, чтобы проверить потоки информации, которые поступали в компанию и исходили от нее к клиентам. Выяснили, что из шести замерщиков, которые выезжали к клиентам после получения заказа из отдела продаж, двое отдавали заказы конкурентам. Как выяснилось, виновников не устроили объем работы и размер заработка. Нужно было не только произвести сами замеры, но еще и заинтересовать клиента: рассказать о материалах, предложить разные варианты установки и крепежа, порекомендовать, что лучше подойдет. Но вознаграждение за такую работу с клиентами не полагалось. Замерщики настаивали, что это работа продавцов. Независимо от того, сколько заказов замерщик принес в компанию, зарплата составляла 20–25 тысяч рублей в месяц. Процент получали только менеджеры по продажам, договаривающиеся о проведении замеров и рассчитывающие точную сумму заказа.</p> <p>Вопросы и задания Дайте оценку действиям замерщиков. Можно ли осуждать сотрудников за то, что им недоплачивают? Справедливо ли, по Вашему мнению, начисляется вознаграждение всем категориям сотрудников?</p> <p>Ответ: Предлагается: чтобы сотрудники компании не передавали заявки конкурентам, нужно изначально подбирать работников, которые обладают определенными личностными качествами и убеждениями. В то же время следует стимулировать замерщиков на продажи, так как они непосредственно общаются с заказчиками. Вполне логично, чтобы на них эта обязанность тоже возлагалась, и работа по ее выполнению оплачивалась.</p>
85	<p>Этический кодекс компании «А» состоит из пяти разделов. Первый регулирует выполнение обязательств по бухгалтерским счетам и отчетам компании. Во втором описаны потенциальные конфликты, которые могут возникнуть в результате столкновения интересов служащих компании. Третий регулирует взаимодействия компании с государственными учреждениями, официальными лицами, клиентами и поставщиками. В четвертой части регламентируется участие служащего в деятельности политических партий и других компаний. Пятый раздел содержит указания по реализации правил кодекса.</p> <p>Укажите причину, по которой данный кодекс нельзя считать социально-ориентированным.</p> <p>Ответ: Данный кодекс нельзя считать социально-ориентированным так как:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) он не ориентирован на нужды самой компании; 2) в нем много говорится об ответственности перед компанией и лояльности к ней служащих и крайне мало - об обязательствах фирмы перед своими сотрудниками и всем обществом; 3) в нем ничего не говорится об экологической составляющей деятельности компании; 4) в нем много говорится об обязательствах фирмы перед своими сотрудниками и всем обществом; 5) он не регулирует взаимодействия компании с государственными учреждениями, официальными лицами, клиентами и поставщиками.
86	<p align="center">«Концепции корпоративной социальной ответственности»</p> <p>Крупнейший банк Великобритании «Z» – один из лидеров в распространении принципов социальной ответственности в банковской сфере.</p> <p>Важный документ, регулирующий его деятельность, – «Политика этических инвестиций». Она включает 8 пунктов, где описывается позиция компании в отношении социальных инвестиций, определяющих ее отказ от участия в сделках по продаже оружия производителям диктаторского режима, от инвестиций в табачные компании и организации, занимающиеся производством и продажей натурального меха.</p> <p>«Z» стал одним из первых английских банков, опубликовавших ежегодный отчет (за 1997г.) о политике и программе социальной ответственности. Компания регулярно проходит социальный аудит и основывает свою маркетинговую политику на этических принципах.</p>

	<p>Помимо внедрения КСО в деловую практику, публикации своей политики и отчетов, банк расходует более 3,2 млн. долл. США на различные общественно значимые программы.</p> <p>Задание.</p> <p>1. Определите, какой концепции корпоративной социальной ответственности придерживается данная компания. Охарактеризуйте данную концепцию.</p> <p>2. Какие выгоды извлекает компания из публикаций своих ежегодных отчетов о политике и программе социальной ответственности?</p> <p>Ответ.</p> <p>Теорию «разумного эгоизма» (enlightened self-interest). Данная концепция настаивает на том, что социально ответственный бизнес – это просто «хороший бизнес», поскольку сокращает долгосрочные потери в прибыли. Тратя деньги на социальные и филантропические программы, корпорация сокращает свои текущие прибыли, но в долгосрочной перспективе создает благоприятное социальное окружение и, таким образом, устойчивые прибыли в будущем. Проявление социальной ответственности позволяет улучшить имидж корпорации, отношения в коллективе, привлечь новых клиентов, увеличить объемы продаж своей продукции (услуг), в результате чего растет стоимость акций корпорации на рынке.</p> <p>А) Это средство формирования и поддержания положительного публичного имиджа. Показывает прозрачность деятельности.</p> <p>Б) Социально ответственный и этичный менеджмент предупреждает или ослабляет отрицательный эффект воздействия на организацию со стороны таких влиятельных групп как государственные и муниципальные органы власти</p> <p>В) Широкая общественность ожидает этичного поведения организаций и их руководства - несоответствие этим ожиданиям может привести к негативным последствиям</p>
87	<p>Корпоративная социальная ответственность не является абсолютно новой для российского бизнеса, поскольку предприятия еще в советское время создавали и поддерживали социальную сферу и соответствующую инфраструктуру. Каким образом?</p> <p>Ответ:</p> <p>Предприятия советского периода создавали и поддерживали социальную сферу и соответствующую инфраструктуру, а именно:</p> <p>1) работники получали практически одинаковую заработную плату, так как командными методами государство регулировало величины всех заработных плат;</p> <p>2) работники имели возможность покупать товары народного потребления по приемлемым для них ценам в специализированных магазинах, так как командными методами государство регулировало цены на все продукты;</p> <p>3) работники получали путевки в дома отдыха, пользовались поликлиниками при предприятиях, имели продолжительные оплачиваемые отпуска;</p> <p>4) предприятия оплачивали своим работникам курсы, семинары и тренинги, зарубежные симпозиумы, на которых они повышали свой уровень квалификации;</p> <p>5) предприятия вкладывали существенные средства в специальные проекты, обеспечивающие экологическую безопасность регионов.</p>

3.2 Тематика курсовых работ

ПКв-5 - Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (*ИДК2_{ПКв-5} - Разрабатывает планы, формирует кадровый резерв и организует мероприятия по развитию и построению деловой карьеры персонала, готовит предложения по формированию бюджета на организацию и проведение данных мероприятий*)

Номер вопроса	Тематика курсовых работ
88	Управление карьерой как фактор развития персонала организации.
89	Обучение персонала как фактор развития персонала и организации.
90	Управление процессом трудовой адаптации персонала.
91	Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации.
92	Повышение социальной защиты работников, расширение прав и функций профсоюзов.
93	Формирование и развитие корпоративной (организационной) культуры предприятия.
94	Социальная политика государства как составная часть социальной политики организации.

ПКв-8 - Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики (*ИДК2_{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию*)

Номер вопроса (задачи, задания)	Тематика курсовых работ
95	Заработная плата как социальный механизм управления.
96	Стимулирование в управлении трудом на предприятии.
97	Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации.
98	Улучшение условий труда и развитие системы стимулирования и трудовой мотивации.
99	Развитие социального партнерства и создание атмосферы доверия в организации.
100	Анализ социальной инфраструктуры предприятия.
101	Управление социальным развитием организации.

3.3 Вопросы для экзамена

ПКв-5 - Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (*ИД2_{ПКв-5} - Разрабатывает планы, формирует кадровый резерв и организует мероприятия по развитию и построению деловой карьеры персонала, готовит предложения по формированию бюджета на организацию и проведение данных мероприятий*)

Номер вопроса	Текст вопроса
102	<p>Дайте определение социально-трудовой сфере.</p> <p>Ответ: Социально-трудовая сфера – это, с одной стороны, институты, действующие на ее поле, а с другой – отношения, которые сопровождают процесс трудовой деятельности и создание материальных и нематериальных благ. В конце концов, социально-трудовую сферу можно рассматривать как специфический социальный институт, обеспечивающий реализацию общественно значимых функций и удовлетворение потребностей социума: реализацию права на труд и обеспечение занятости, получение трудовых и других доходов от участия в общественном производстве и выработке общественных благ, развитие трудового потенциала в процессе непосредственного приложения труда, удовлетворение нематериальных потребностей, обеспечение подготовки к жизни в пенсионном возрасте.</p>
103	<p>Задачи социального управления и развития сотрудников.</p> <p>Ответ: Управление социальным развитием должно быть подчинено нормальному функционированию и рациональному использованию потенциальных возможностей организации, достижению ее главных целей. Социальное развитие персонала является комплексным двусторонним процессом, включающим постоянное повышение качества персонала как ключевого элемента социотехнической организационной системы и такое же постоянное повышение качества системы в целом. Задачи социального управления и развития сотрудников одной организации: кадровое планирование, анализ и оптимизация организационной структуры, повышение качества персонала; расширение полномочий исполнителей и совершенствование форм контроля их деятельности; развитие социального партнерства и создание атмосферы доверия на фирме; повышение социальной защиты работников, расширение прав и функций профсоюзов; совершенствование механизмов планирования карьеры и создания условий для сохранения наиболее ценных работников; улучшение условий труда и развитие системы стимулирования и трудовой мотивации; формирование корпоративной культуры инновационного типа</p>
104	<p>Социальная политика организации.</p> <p>Ответ: Социальная политика организации означает уважение, признание заслуг и поощрение людей. Соответственно этому система дополнительных социальных льгот должна быть не только привлекательной для сотрудника, но и ориентированной на успех организации и, следовательно, в одинаковой мере – полезной для обоих производственных партнеров – работника и работодателя. Социальная политика в организации должна отвечать следующим принципам: знать и учитывать материальные и нематериальные потребности и интересы сотрудников; предоставленные услуги должны быть известны сотрудникам и расцениваться ими как добровольные расходы на социальные нужды; быть для организации экономически оправданной и ориентироваться в системе рыночной экономики на соображения расходов и эффективности; социальные нужды, которые уже в достаточной мере удовлетворяются государством или другими общественными учреждениями, не должны быть предметом социальной политики в организации.</p>
105	<p>Функции социальной политики организации.</p> <p>Ответ: Социальная политика организации, будучи частью политики управления персоналом, выполняет следующие функции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сокращение конфликтов; - формирование благоприятного социально-психологического климата; - улучшение отношений между работодателями и наемными работниками; - привлечение новых работников; - создание благоприятного имиджа организации в глазах общественности;

	<p>- «привязку» персонала к данной организации, способствует тому, чтобы работник отождествлял себя с ней.</p> <p>Таким образом, социальная политика является составной частью механизма совершенствования качества рабочей силы и условий ее эффективной реализации</p>
106	<p>Система социального партнерства.</p> <p>Ответ: Система социального партнерства служит важным механизмом, посредством которого происходит разработка принятия и осуществления решений по управлению социальным развитием персонала в условиях современной рыночной экономики.</p> <p>Основная функция института социального партнерства – содействие конструктивному взаимодействию между главными социальными партнерами промышленно развитых обществ (работодатели, работники, государственные органы) с целью избежать перерастания конфликтных ситуаций в открытое политическое столкновение.</p> <p>Согласно концепции социального партнерства, данные классы в равной мере заинтересованы в социальном мире, стабильности и благополучии, для чего они должны действовать как социальные партнеры, находя компромиссные условия обмена рабочей силы на социальные блага. Выделяются несколько уровней взаимодействия между субъектами социального партнерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - международный -национальный -отраслевой -региональный -муниципальный корпоративный <p>На международном уровне институт социального партнерства представлен Международной организацией труда (МОТ), важнейшей функцией которой является нормотворческая деятельность в области социально - трудовых отношений.</p>
107	<p>Назовите элементы системы социального партнерства.</p> <p>Ответ: Элементы системы социального партнерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - субъекты социального партнерства; - органы социального партнерства; - институты коллективных переговоров и соглашений; - предмет коллективных договоров и соглашений. <p>Формальными результатами действия социального партнерства выступают коллективные договоры и соглашения между сторонами партнерства.</p> <p>Социальное партнерство как система, сложившаяся к настоящему времени в развитых промышленных странах Запада, называется трипартизмом и включает 3 субъекта: государство, профессиональные союзы наемных работников и союзы предпринимателей. Основными формами их взаимодействия являются диалог и заключение соглашений в рамках работы трехсторонних комиссий.</p>
108	<p>Становление и специфика развития социального партнерства в современной России.</p> <p>Ответ:</p> <p>Теория социально-экономического партнерства в условиях Российской Федерации на современном этапе развития нашей страны сделала первые шаги в своем развитии. Это находит свое выражение в многочисленных научных публикациях на страницах журналов и газет, появлении специальных курсов, преподаваемых в высших учебных заведениях, в практике государственных, коммерческих и профсоюзных организаций, ищущих пути согласованных решений между участниками производства по налаживанию сотрудничества.</p> <p>В России сложились все основные условия для создания качественного предложения форм и механизмов социального партнерства: социальная ответственность становится полноценной частью корпоративных стратегий, совершенствуются и развиваются не только институциональные основы, но и рабочие процессы практической реализации социальной активности.</p> <p>В связи с возникающими проблемами в области социального партнерства государство вынуждено было создавать замену публичному спросу на социальную активность, подменяя его государственным давлением и принуждением бизнеса.</p> <p>Российская модель социального партнерства, основывающаяся на общих закономерностях и принципах, международных правовых нормах регулирования социально-трудовых отношений, рационально использующая мировой опыт, безусловно, имеет свои национальные особенности. Во-первых, традиционно значительной остается роль государства в процессе регулирования социально-трудовых отношений; нестандартно и участие в СП профессиональных союзов и объединений работодателей. Во-вторых, сфера отношений, регулируемых на принципах СП, шире, чем в других странах В-третьих, российская система СП отличается особой сложностью (многоуровневый характер, высокая структурированность - шесть уровней, семь видов соглашений, В-четвертых, обилие норм сопровождается относительной слабостью законодательного обеспечения и сравнительно небольшим числом ратифицированных конвенций МОТ.</p>
109	<p>Современное состояние системы КСО в России.</p> <p>Ответ: В российских условиях ведущая роль в развитии КСО без сомнения принадлежит государству. В России государство во все времена играло роль руководящего и направляющего звена при внедрении прогрессивных экономических и социальных технологий в жизнедеятельности общества.</p>

	<p>Регулирование развития КСО невозможно без выполнения государством роли гаранта основополагающих прав человека и гражданина, которые предусматривают свободное осуществление прав работников и эффективность реализации социально-экономических отношений. Внедрение КСО в России неотделимо от государственной организации и координации процесса. Важнейшей функцией органов государственной власти является разработка законодательных основ и организационных механизмов интеграции принципов КСО в хозяйственную практику.</p> <p>Современную стадию развития государственного регулирования экономики и социальной сферы можно охарактеризовать как переходную от модели государственно-централизованного регулирования с единым центром управления экономикой к интегрированной модели, где органы государственной власти органически интегрированы в общую систему демократической и рыночной коррекции происходящих социально-экономических изменений. Интегрированная или смешанная схема регулирования социально-экономических отношений, принятая в странах с рыночной экономикой, имеет различные модификации в зависимости от степени вмешательства государства в происходящие процессы.</p> <p>Однако в любом случае интегрированная схема применительно к российским реалиям представляет собой большой шаг вперед, в основе которого – лучшие достижения мирового опыта политической демократии, где главенствует принцип разделения властей, где учитываются лучшие достижения регулируемой рыночной экономики, базирующейся на свободе экономических отношений, конкуренции и коллективном управлении.</p> <p>Государство при регулировании и развитии КСО должно быть посредником в социальном диалоге между работниками и работодателями, предпринимателями и обществом, должно стоять на страже принятой системы социальной защиты занятого населения.</p>
110	<p>Новый подход к управлению развитием персонала</p> <p>Ответ: До настоящего времени при всех рассуждениях о важности кадров и необходимости создания наиболее благоприятных условий для раскрытия потенциала каждого сотрудника он рассматривается как объект управления со стороны предприятия. Новый подход предполагает познание закономерностей развития личности и на его основе разработку программы, направленной на удовлетворение потребностей каждого работника предприятия. Результатом такой деятельности должно стать возрастание прибыли.</p> <p>Новый подход к управлению персоналом решает два типа задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение поведения человека на предприятии; - разработка программы действий, ориентированной на наилучшее удовлетворение потребностей каждого отдельного работника. <p>Конечный результат такой деятельности должен заключаться в повышении качества производственной деятельности каждого работника предприятия</p>
111	<p>Источники финансирования социальных стратегий и проектов.</p> <p>Ответ: Финансовое обеспечение (составление бюджета) социальной стратегии предприятия может формироваться несколькими способами. Во-первых, руководство предприятия само обосновывает и определяет сумму средств на социальное развитие, т.е. исходит из наличных средств. Во-вторых, планирование бюджета социальной стратегии предприятия может основываться на определении процента от получаемой прибыли. В-третьих, планирование бюджета социальной стратегии предприятия может исходить из конкретных целей и средств, необходимых для реализации конкретных социальных мероприятий. Выбор определенного метода обоснования и составления бюджета социальной стратегии должен осуществляться индивидуально в зависимости от специфики конкретного предприятия и определяться его руководством.</p>
112	<p>Виды социальной политики.</p> <p>Ответ: Виды социальной политики:</p> <ul style="list-style-type: none"> – открытая социальная политика, направленная на максимальное информирование персонала о возможностях, средствах и условиях реализации социальных программ и услуг; – закрытая социальная политика, при которой социальные потребности персонала удовлетворяются избирательно и только некоторой части трудового коллектива; – пассивная социальная политика реализуется без определенной программы, в рамках этой политики выполняются только гарантии, установленные государством; – реактивная социальная политика, направленная на решение самых неотложных проблем работников; – активная социальная политика, направленная на формирование специфических потребностей и опережающая их удовлетворение. <p>Следует иметь в виду, что в чистом виде данные типы и виды могут быть выделены условно, в организации могут присутствовать элементы каждого типа и вида при доминировании какого-то одного.</p>
113	<p>Перечислите качества и принципы социальной программы.</p> <p>Ответ: Социальная программа должна обладать следующими качествами:</p> <ul style="list-style-type: none"> – быть актуальной, то есть ориентированной на решение наиболее значимых социальных проблем работников различных категорий; – прогностичной, отражающей в своих целях и планируемых действиях не только сегодняшние, но и будущие результаты; – реалистичной, обеспечивающей соответствие между планируемыми целями и необходимыми для их достижения средствами, что предполагает поиск и выделение ресурсов. <p>В основе разработки социальной программы лежат следующие принципы:</p>

<ul style="list-style-type: none"> – обоснованность, то есть расчетное обеспечение целей, направлений, задач и мероприятий необходимыми ресурсами; – ориентация не на все социальные проблемы работников одновременно, а на практическое решение наиболее значимых из них на тот или иной период времени; – результативность, социальная программа должна обеспечивать достижение результатов спустя определенный период времени, положительно влиять на динамику кадровой ситуации и качество кадрового состава.
--

ПКв-8 - Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики (ИД2_{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию)

Номер вопроса (задачи, задания)	Текст вопроса
114	<p>Взаимосвязь кадровой и социальной политики.</p> <p>Ответ: Анализ содержания социальной политики выявляет наличие ее компонентов во всех составляющих кадровой работы в организации. Так, формирование социального (компенсационного) пакета будет способствовать привлечению и удержанию кадров, помощь в трудоустройстве и материальная поддержка при высвобождении работников, кроме прочего, поддерживает и укрепляет позитивную репутацию организации как работодателя на рынке труда; политика формирования корпоративной культуры основывается, в том числе, на создании благоприятного социально-психологического климата, поддержке ветеранов труда как носителей традиционных корпоративных ценностей; и, наконец, создание комфортных условий труда, возможностей реализовать свои жизненные и профессиональные потребности является сутью социальной политики. Таким образом, имеет место взаимосвязь кадровой работы и социальной политики: социальная политика интегрирована во всех основных направлениях кадровой деятельности и является ее неотъемлемой частью.</p>
115	<p>Дайте определение понятию социальная ответственность бизнеса.</p> <p>Ответ: В России существуют как минимум три подхода к пониманию того, что такое социальная ответственность бизнеса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Под социальной ответственностью понимается то, что хозяйственная деятельность компании по определению имеет социально значимый характер. Она выражается в производстве качественных товаров и услуг, уплате налогов и создании хорошо оплачиваемых рабочих мест. 2. Компания в своей деятельности выходит за минимальные, законодательно определенные рамки и осуществляет стратегически целесообразный вклад в развитие внутренней и внешней среды действия своего бизнеса, тем самым повышая его устойчивость в долгосрочной перспективе. При этом компания проводит внутренние и внешние социальные программы, согласующиеся с ее стратегией развития. 3. На фоне растущего интереса российского делового сообщества к вопросам социальной ответственности наблюдается тенденция, которая выражается в том, что компании стремятся иметь репутацию социально ответственной организации, так как это модно, в прагматическом для бизнеса понимании. В этом случае социальная ответственность заключается не только в том, что компании учитывают изменяющиеся общественные ожидания в отношении своей продукции или услуг, но и в том, что они принимают активное участие в формировании высоких общественных стандартов, и тем самым вносят свой вклад в повышение уровня жизни в стране
116	<p>Назовите основные инструменты реализации социальных программ компании.</p> <p>Ответ: Среди основных инструментов реализации социальных программ компании выделяют следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> – социальный бюджет – финансовые средства, выделяемые на реализацию корпоративных социальных программ; – социальные инвестиции – форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и, как правило, совместных партнерских социальных программ, направленных на снижение социального напряжения в регионах присутствия организации и повышение уровня жизни различных слоев общества; – делегирование сотрудников компании – добровольное вовлечение сотрудников в социальные программы внешней направленности через безвозмездное предоставление получателям времени, знаний, навыков, информации, контактов и связей сотрудников; – социально-значимый маркетинг – форма адресной финансовой помощи; – эквивалентное финансирование – форма адресной финансовой помощи, которая заключается в совместном финансировании социальных программ со стороны организации, органов государственного управления и некоммерческого сектора. – денежные гранты – форма адресной финансовой помощи, выделяемой организацией на реализацию социальных программ в области образования и на цели проведения прикладных исследований. – благотворительные пожертвования и спонсорская помощь – форма адресной помощи, выделяемой организацией для проведения социальных программ, как в денежной, так и в натуральной форме (про-

	дукция, административные помещения, помещения для проведения мероприятий, транспорт, оборудование, призовые фонды, оплата счетов организаций-получателей помощи и др.).
117	<p>Что выступает принципами социального партнерства?</p> <p>Ответ: Принципами социального партнерства выступают следующие положения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – равноправие и полномочность сторон в постановке и обсуждении вопросов на переговорах и консультациях, в достижении соглашений, равноправие также и в контроле за их реализацией; – взаимный учет собственных интересов и интересов другой стороны; – точное соблюдение норм законодательства; – добровольное принятие обязательств при заключении договоров и соглашений; – полная ответственность за выполнение принятых соглашений; – равноправие в достижении договоренности без ущемления интересов какой-либо из сторон на основе взаимных уступок, самоограничения, компромиссов, консенсуса.
118	<p>Дайте определение понятию социальный имидж организации.</p> <p>Ответ:</p> <p>Поскольку бизнес располагает значительными финансовыми ресурсами, он может передавать их часть на социальные нужды. Издержки в связи с социально ориентированной деятельностью в долгосрочной перспективе могут стабилизировать прибыль компании, поскольку у потребителей, поставщиков и местного сообщества формируется ее более привлекательный образ, а также складываются представления широкой общественности о социальных целях и роли организации в экономической, социальной и культурной жизни общества, то есть репутация организации.</p>
119	<p>Что означает создание здоровьесберегающих условий труда?</p> <p>Ответ: Создание здоровьесберегающих условий труда – это направление социальных программ, которые обеспечивают создание и поддержание дополнительных по отношению к законодательно закрепленным нормам охраны здоровья и условий безопасности на рабочих местах. Программы в рамках данного направления социальной политики, как правило, охватывают следующие сферы деятельности: условия труда как совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов трудовой деятельности, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека; охрана и безопасность труда, представляющая собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Это комплекс организационных, технических, санитарно-гигиенических мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предотвращение угрозы здоровью работников</p>
120	<p>Сущность понятия социальный отчет.</p> <p>Ответ: Социальный отчет является инструментом информирования акционеров, сотрудников, партнеров и всего общества о том, как и какими темпами организация реализует заложенные в своей миссии или стратегических планах развития цели в отношении экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности. При подготовке социальных отчетов многие организации следуют принципам и правилам, изложенным в международных стандартах составления отчетов. Социальный отчет позволяет организациям не только представить в консолидированном виде информацию о своих приоритетных социальных программах, но и довести ее до сведения широкого круга заинтересованных в деятельности организации сторон. Тем самым, он представляет собой инструмент коммуникации социальной ответственности компании.</p>

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

Процедуры оценивания в ходе изучения дисциплины знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, регламентируются положениями:

- П ВГУИТ 2.4.03 Положение о курсовых экзаменах и зачетах;
- П ВГУИТ 4.1.02 Положение о рейтинговой оценке текущей успеваемости, а также

методическими указаниями:

Управление социальным развитием [ЭИ]: задания самостоятельной работы студентов / Воронеж. гос. ун-т инж. технол.; сост. Василенко И. Н.– Воронеж: ВГУИТ, 2023. – 32 с.

<https://education.vsu.ru/>

В методических указаниях указывается порядок проведения оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, и выставления оценки по дисциплине.

Для оценки знаний, умений, навыков обучающихся по дисциплине применяется рейтинговая система. Итоговая оценка по дисциплине определяется на основании определения среднеарифметического значения баллов по каждому заданию.

5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине/практике

Результаты обучения по этапам формирования компетенций	Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	Шкала оценивания	
				Академическая оценка или баллы	Уровень освоения компетенции
ПКв-5 - Способен осуществлять организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (<i>ИД2_{ПКв-5} - Разрабатывает планы, формирует кадровый резерв и организует мероприятия по развитию и построению деловой карьеры персонала, готовит предложения по формированию бюджета на организацию и проведение данных мероприятий</i>)					
Знать	Знание принципов, целей и подходов к построению системы управления социальным развитием персонала	Результаты тестирования	- даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена (повышенный)
		Собеседование Ответы на вопросы	Обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			Обучающийся обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			Обучающийся обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Хорошо	Освоена (повышенный)
			Обучающийся обладает системным взглядом на изучаемый объект	Отлично	Освоена (повышенный)
Уметь	Умение определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ по формированию кадрового резерва	Решение практических задач	Обучающийся не владеет умениями выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
			Обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении не допускает ошибок или допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Зачтено	Освоена (повышенный)
Владеть	Навыки управления социальным развитием персонала, включая построение дел профессиональной	Результаты решения кейс-заданий	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при	Удовлетворительно	Освоена

	карьеры, как элемент системы социального партнерства		выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор навыков, предусмотренных планируемыми результатами обучения		(базовый)
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо	Освоена (повышенный)
			обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
	Содержание курсовой работы		Курсовая работа содержит явные нарушения: - содержание не соответствует теме КР; - нарушены логика и целостность изложения материала; - выводы не аргументированы; - оформление не соответствует установленным требованиям.	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			Курсовая работа соответствует следующим требованиям: - во введении указаны актуальность, цель и задачи, предмет и объект исследования; - содержание соответствует теме КР и в основном раскрывает ее; - при выполнении работы использованы официальные источники информации, классические методики исследования; - выводы в заключении в основном соответствуют полученным результатам; - оформление в основном соответствует установленным требованиям.	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			Курсовая работа соответствует следующим требованиям: - во введении указаны актуальность, цель и задачи, предмет и объект, значимость, методическая база исследования; - содержание соответствует теме КР и полностью раскрывает ее; - при выполнении работы использованы официальные источники информации,	Хорошо	Освоена (повышенный)

			<p>классические методики исследования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выводы в заключении соответствуют полученным результатам; - оформление соответствует установленным требованиям. 		
			<p>Курсовая работа соответствует следующим требованиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - во введении указаны актуальность, цель и задачи, предмет и объект, значимость, методическая база исследования; - содержание соответствует теме КР и полностью раскрывает ее; - при выполнении работы использованы официальные источники информации, классические и современные методики исследования; - выводы в заключении соответствуют полученным результатам и отражают мнение автора по теме исследования; - оформление соответствует установленным требованиям. 	Отлично	Освоена (повышенный)
<p>ПКв-8 - Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики (ИД2_{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию)</p>					
Знать	Знание порядка определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ	Результаты тестирования	- даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена (повышенный)
		Собеседование Ответы на вопросы	Обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			Обучающийся обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			Обучающийся обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Хорошо	Освоена (повышенный)
		Обучающийся обладает системным взглядом на изучаемый объект	Отлично	Освоена (повышенный)	
Уметь	Умение определять целевые группы персонала для разработ-	Решение практических задач	Обучающийся не владеет умениями выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результа-	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)

	ки специализированных социальных программ и объемов средств для реализации социальных гарантий		тами обучения Обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении не допускает ошибок или допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Зачтено	Освоена (повышенный)
Владеть	Навыки определения эффективности мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики по удовлетворению социальных потребностей работников и членов их семей	Результаты решения кейс-заданий	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор навыков, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо	Освоена (повышенный)
			обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
		Домашняя контрольная работа (ДКР)	Обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует навыков, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			Обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор навыков, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			Обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо	Освоена (повышенный)

			Обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
--	--	--	--	---------	-------------------------