

Автономная некоммерческая организация  
высшего образования  
«Российская академия предпринимательства»  
(АНО ВО «РАП»)



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
Е.Е. Ермакова  
2017 г.

**Кафедра:** Управление персоналом  
(название кафедры)

**Авторы:** Продовикова Е.А.  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ**

(наименование учебной дисциплины)

**Направление:** 38.03.02 Менеджмент

**Направленность:** Предпринимательская деятельность

**Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр

**Форма обучения:** очная, заочная

<p>Одобрена на заседании Ученого совета АНО ВО «РАП»</p> <p>Протокол № 4 от «31» августа 2017 г.</p>	<p>Одобрена на заседании кафедры «Экономическая теория, мировая экономика, менеджмент и предпринимательство»</p> <p>Протокол № 7 от «29» августа 2017 г.</p>
--	--

Москва, 2017 г.

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Управление социальным развитием организации» являются:

- усвоение студентами базовых принципов научного управления социальными процессами в организациях, функционирующих в условиях рыночной экономики. Современная социально - экономическая ситуация требует от специалиста по управлению персоналом учета социальных факторов, влияющих на кадровые процессы и систему менеджмента;
- формирование у студентов научного представления об особенностях современного состояния социальной сферы российской экономики и управления соответствующими процессами на уровне организаций, которые в условиях свободного предпринимательства получают новые возможности;
- формирование у студента комплекса знаний о сущности, факторах, методах социального развития организации, а также навыков в сфере управления социальным развитием персонала организации.

### Задачи курса:

- освоение понятийного аппарата управления социальным развитием организации;
- раскрытие роли, функций и задач управления социальным развитием организации;
- изучение и освоение комплекса теоретических и методических знаний управления социальным развитием персонала в организации;
- формирование практических навыков управления социальным развитием персонала в организации.

В результате освоения тем дисциплины студент должен

### *Знать:*

- сущность и содержание понятийного аппарата управления социальным развитием персонала;
- технологии управления социальным развитием персонала;
- взаимосвязь управления социальным развитием персонала с другими управленческими науками;
- функции, методы и основные принципы управления социальным развитием персонала.

### *Уметь:*

- разрабатывать и реализовывать программы социального развития персонала;
- применять системный подход в управлении социальным развитием;
- моделировать основные социальные управленческие процессы;
- анализировать типы структур организации;
- выбирать оптимальные типы стратегий социального управления организацией для определенных условий.

### *Владеть:*

- навыками применения современных технологий управления социальным развитием персонала для решения задач организации
- пониманием целей, роли, функций и принципов управления социальным развитием персонала;
- знанием отечественного и зарубежного опыта управления социальными процессами, современных тенденций социального развития;
- комплексом теоретических и методических знаний управления социальным развитием персонала.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты
-----------------	------------------------	------------------------

<b>ОК-5</b>	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p><b>Знать:</b> основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием;) современные технологии социальной работы с персоналом,</p> <p><b>Уметь:</b> оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; составлять и реализовывать планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями</p>
<b>ПК-17</b>	способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели	<p><b>Знать:</b> методы разработки новых видов продукции; закономерности и тенденции возникновения и развития финансовых рынков и институтов.</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов и т.п.); анализировать состояние и динамику развития финансовых рынков и институтов, проводить оценку финансовых рынков.</p> <p><b>Владеть:</b> инструментами оценки качества составления бизнес-планов; различными финансовыми инструментами.</p>

## 2.1. Формируемые компетенции по разделам дисциплины

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть, понимать)
<p><b>Раздел 1.</b> Методология и история управления социальным развитием организации. <b>Тема 1.</b> Предмет, структура и основные категории дисциплины «Управление социальным развитием организации». Место дисциплины в системе наук об управлении.</p> <p><b>Тема 2.</b> Организация как социально-экономическая система и как объект социального управления.</p> <p><b>Тема 3.</b> Социальное развитие организации как объект управления</p>	<p>Система базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием организации». Ее цели, роль и значение в подготовке специалистов по управлению персоналом. Теоретические и практические основы и связь дисциплины с другими управленческими дисциплинами. Методология изучения дисциплины. Характеристика учебно-методической литературы.</p> <p>Понятие социального. Общенаучное, социологическое и прикладное значения понятия социального. Предпосылки возникновения, эволюция и институционализация функции социального управления как специализированной управленческой деятельности. Понятие социальной системы. Субъект и объект управления в социальных системах. Уровни социального управления. Организация как социальная система.</p> <p>Понятия социального изменения и социального процесса. Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Параметры организации как социального объекта. Что значит – управлять социальным развитием организации. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы. Связь социальных процессов разного уровня. Работник предприятия – объект и субъект социального управления.</p> <p>Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом. Отличия в подходах к решению социальных задач в США и Европе. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателями и наемными работниками. Основ-</p>	<p><b>ОК-5</b></p>	<p><b>Знать:</b> понятие и функции социальных отношений</p> <p>- технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием).</p> <p><b>Уметь:</b> оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b> методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.</p>

<p><b>Тема 4.</b> Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций</p>	<p>ные социальные модели. Понятия «качества жизни» и «социального пакета». Специфика решения социальных проблем на предприятиях Японии. Влияние на социальную политику общекультурных национальных факторов и традиций социальной организации. Состав материальных благ и услуг, предоставляемых работникам зарубежных предприятий помимо заработной платы. Методы преодоления социальной дистанции и профилактики социальных конфликтов в крупных организациях.</p> <p>Особенности отечественного опыта управления социальными процессами. Обусловленность отечественного опыта управления социальными процессами национальными культурно-историческими факторами и зарубежным влиянием. Взаимосвязь социальных процессов на макро- и микроуровнях. Связь теории и практики управления социальными процессами на микроуровне (в организациях и на предприятиях) с макросоциальными процессами. Основные этапы социальных изменений на предприятиях в ходе процесса индустриализации и по настоящее время. Развитие практики социального планирования на микроуровне. Социальные идеи и практика социального управления периода 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения. Современный этап теории и практики управления социальным развитием.</p>		
<p><b>Раздел 2.</b> Основные факторы и направления социального развития современной организации.</p> <p><b>Тема 5.</b> Основные факторы и показатели социальных изменений в современном обществе. Социальный капитал организации.</p> <p><b>Тема 6.</b> Внутриорганизационные факторы социальных изменений.</p> <p><b>Тема 7.</b> Внешние факторы социального развития организации.</p>	<p>Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия. Влияние науки на развитие производства и социальную сферу. Изменение отраслевой структуры занятости. Относительное и абсолютное уменьшение занятости населения в традиционных отраслях экономики: сельском хозяйстве, промышленности и строительстве. Рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, управления, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений. Изменения в содержании и содержательности труда. Рост потребности в интеллектуальных видах труда. Сокращение продолжительности рабочего дня и недели. Сокращение общественно необходимых затрат труда. Изменения в разделении труда на мировом уровне. Процессы глобализации и их влияние на подходы к удовлетворению социальных потребностей населения.</p> <p>Технические, экономические и социальные параметры организации. Понятие социальной среды. Организация как социальная среда личности работника. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.</p> <p>Вид продукции и уровень технологии ее производства как главные факторы изменения социальных параметров предприятия. Общая численность и демографический состав работников предприятия. Профессионально-квалификационная структура. Условия труда. Физические, санитарно-гигиенические и социально-психологические компоненты трудовой деятельности. Охрана труда. Внутриорганизационная социальная инфраструктура обеспечения безопасности и здоровья работника.</p> <p>Система вознаграждений трудовой деятельности. Материальное и моральное стимулирование труда. Компенсации, социальные права и гарантии.</p> <p>Трудовой коллектив. Межличностные и межгрупповые отношения в трудовом коллективе. Система управления персоналом как фактор социальных изме-</p>	<p><b>ОК-5</b> <b>ПК-17</b></p>	<p><b><u>Знать:</u></b> - основы управления развитием персонала безопасностью организации и ее персонала; управление дисциплинарными отношениями</p> <p>- основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;</p> <p><b><u>Уметь:</u></b> оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом.</p> <p><b><u>Владеть:</u></b> методами управления дисциплинарными отношениями);</p> <p>- методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом;</p>

	<p>нений.</p> <p>Месторасположение организации и влияние его особенностей на решение задач улучшения качества жизни работника. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы. Макрофакторы: социально-исторические, правовые, природные, политические, демографические, морально-психологические факторы экономической конкуренции. Отраслевые факторы. Внепроизводственная социальная инфраструктура организации. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей в работе, полноценном отдыхе, занятиях спортом, содержательным досуге, в получении общего образования, повышении квалификации и культурного уровня. Доходы и семейный бюджет. Оценка уровня потребления. Свободное время. Структура досуга.</p>		
<p><b>Раздел 3.</b> Организационные и методические основы управления социальным развитием организации.</p> <p><b>Тема 8.</b> Механизм управления социальными процессами в организации.</p> <p><b>Тема 9.</b> Методы исследования социальных процессов в организации. Социальное планирование</p> <p><b>Тема 10.</b> Система управления социальным развитием организации. Корпоративная социальная политика в условиях современной России</p>	<p>Высокая рентабельность и устойчивость работы организации - главные факторы положительных изменений ее социальной подсистемы. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования. Методы социального прогнозирования. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации. Основные разделы плана социального развития. Подходы и методы составления плана социального развития. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации. Связь управления социальными процессами с реализацией других функций управления. Управление персоналом как фактор управления социальными изменениями. Программно-целевой подход к управлению социальным развитием. Принципы программно-целевого подхода. Практика разработки целевых программ социального развития.</p> <p>Принципы построения системы управления социальным развитием организации. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления. Особенности организации социального управления на отечественных предприятиях. Взаимодействие предприятия в решении социальных вопросов с местными (муниципальными), региональными и федеральными органами управления социальной сферой.</p> <p>Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации.</p> <p>Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии. Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников. Основные разделы коллективного договора, порядок его составления, внесения изменений, контроля и ответственности за выполнение. Современные тенденции и перспективы изменений в организации управления социальными процессами на предприятии.</p>	<p>ОК-5</p>	<p><b>Знать:</b> технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями)</p> <p><b>Уметь:</b> - основы оценки экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b> современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональ-</p>

			ным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями).
--	--	--	---

### 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина «Управление социальным развитием организации» относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока Б1 «Дисциплины по выбору» Б1.В.ДВ.7.2. Освоение дисциплины участвует в формировании компетенций предпринимательской деятельности.

«Управление социальным развитием организации» как самостоятельная наука имеет тесную связь с другими науками. В частности, она находится в логической и содержательно-методической связи с такими дисциплинами, как «Теория менеджмента», «Управление персоналом организации», «Социология». Основные положения дисциплины должны быть использованы в последующей практической деятельности.

### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

#### Очная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестры
		8
<b>Контактная работа (всего)</b>	<b>40</b>	<b>40</b>
В том числе:		
лекции (Л)	<b>20</b>	<b>20</b>
практические занятия (ПЗ)	<b>20</b>	<b>20</b>
в том числе в интерактивной форме		<b>8</b>
<b>Самостоятельная работа (СРС):</b>	<b>68</b>	<b>68</b>
Виды промежуточной аттестации, контроль	-	<b>Зачет с оценкой</b>
<b>ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:</b>	Часы:	<b>108</b>
	Зач. ед.	<b>3</b>

#### Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Курсы
		5
<b>Контактная работа (всего)</b>	<b>12</b>	
В том числе:		
лекции (Л)	6	6
практические занятия (ПЗ)	6	6
в том числе в интерактивной форме		4
<b>Самостоятельная работа (СРС):</b>	<b>92</b>	<b>92</b>

Виды промежуточной аттестации, контроль		4	4 Зачет с оценкой
<b>ОБЩАЯ</b> трудоемкость дисциплины:	Часы:	108	108
	Зач. ед.	3	3

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

### Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
<b>Раздел 1. Методология и история управления социальным развитием организации.</b>					
<b>Тема 1.</b> Предмет, структура и основные категории дисциплины «Управление социальным развитием организации». Место дисциплины в системе наук об управлении.	2	2	6	10	Опрос
<b>Тема 2.</b> Организация как социально-экономическая система и как объект социального управления.	2	2	6	10	
<b>Тема 3.</b> Социальное развитие организации как объект управления	2	2	8	12	
<b>Тема 4.</b> Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	2	2	8	12	
<b>Раздел 2. Основные факторы и направления социального развития современной организации</b>					
<b>Тема 5.</b> Основные факторы и направления социального развития современной организации.	2	2	6	10	Опрос
<b>Тема 6.</b> Внутриорганизационные факторы социальных изменений.	2	2	6	10	
<b>Тема 7.</b> Внешние факторы социального развития организации.	2	2	6	10	
<b>Раздел 3. Организационные и методические основы управления социальным развитием организации.</b>					
<b>Тема 8.</b> Механизм управления социальными процессами в организации.	2	2	6	10	Контрольная работа
<b>Тема 9.</b> Методы исследования социальных процессов в организации. Социальное планирование	2	2	8	12	
<b>Тема 10.</b> Система управления социальным развитием организации. Корпоративная социальная политика в условиях современной России	2	2	8	12	
<b>Промежуточный контроль</b>					Зачет с оценкой
<b>ВСЕГО:</b>					

### Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
<b>Раздел 1. Методология и история управления социальным развитием организации.</b>					
<b>Тема 1.</b> Предмет, структура и основные категории дисциплины «Управление социальным развитием организации». Место дисциплины в системе наук об управлении.	2		9	11	Опрос
<b>Тема 2.</b> Организация как социально-экономическая система и как объект социального управления.		2	9	11	
<b>Тема 3.</b> Социальное развитие организации как объект управления			9	11	
<b>Тема 4.</b> Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	2		9	11	
<b>Раздел 2. Основные факторы и направления социального развития современной организации</b>					

<b>Тема 5.</b> Основные факторы и направления социального развития современной организации.			9	9	Опрос
<b>Тема 6.</b> Внутриорганизационные факторы социальных изменений.		2	9	11	
<b>Тема 7.</b> Внешние факторы социального развития организации.			10	10	
<b>Раздел 3.</b> Организационные и методические основы управления социальным развитием организации.					
<b>Тема 8.</b> Механизм управления социальными процессами в организации.	2		9	11	Контрольная работа
<b>Тема 9.</b> Методы исследования социальных процессов в организации. Социальное планирование			10	10	
<b>Тема 10.</b> Система управления социальным развитием организации. Корпоративная социальная политика в условиях современной России		2	9	11	
<b>Промежуточный контроль</b>				4	<b>Зачет с оценкой</b>
<b>ВСЕГО:</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>92</b>	<b>108</b>	

### 5.1. Практические занятия Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма
<b>Занятие 1.</b> Предмет, структура и основные категории дисциплины «Управление социальным развитием организации».	Изучить понятие и функции социальных отношений	2	
<b>Занятие 2.</b> Организация как социально-экономическая система и как объект социального управления.	Понятие социальной системы. Организация как социальная система. Субъект и объект управления в социальных системах. Уровни социального управления	2	
<b>Занятие 3.</b> Социальное развитие организации как объект управления	Параметры организации как социального объекта. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы	2/2	Проведение дискуссии
<b>Занятие 4.</b> Основные факторы и показатели социальных изменений в современном обществе.	Основные социальные модели. Понятия «качества жизни» и «социального пакета». Взаимосвязь социальных процессов на макро- и микроуровнях	2	
<b>Тема 5.</b> Основные факторы и направления социального развития современной организации.	Анализ изменения отраслевой структуры занятости. Относительное и абсолютное уменьшение занятости населения в традиционных отраслях экономики: сельском хозяйстве, промышленности и строительстве	2	
<b>Тема 6.</b> Внутриорганизационные факторы социальных изменений.	Анализ социальной среды организации. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды	2/2	Метод развивающей кооперации
<b>Тема 7.</b> Внешние факторы социального развития организации.	Анализ макрофакторов: социально-исторические, правовые, природные, политические, демографические, морально-психологические факторы экономической конкуренции. Отраслевые факторы. Внепроизводственная социальная инфраструктура организации	2/2	Проведение дискуссии
<b>Тема 8.</b> Механизм управления социальными процессами в организации.	Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации	2	



<b>Тема 9.</b> Методы исследования социальных процессов в организации. Социальное планирование	Методы социального прогнозирования. Подходы и методы составления плана социального развития. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации. Практика разработки целевых программ социального развития	2	
<b>Тема 10.</b> Система управления социальным развитием организации. Корпоративная социальная политика в условиях современной России	Принципы построения системы управления социальным развитием организации	2/2	Метод коллективного анализа ситуации
<b>Всего:</b>		<b>20/8</b>	

### Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма
<b>Занятие 2.</b> Организация как социально-экономическая система и как объект социального управления.	Понятие социальной системы. Организация как социальная система. Субъект и объект управления в социальных системах. Уровни социального управления	2	
<b>Тема 6.</b> Внутриорганизационные факторы социальных изменений.	Анализ социальной среды организации. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды	2/2	Метод развивающей кооперации
<b>Тема 10.</b> Система управления социальным развитием организации. Корпоративная социальная политика в условиях современной России	Принципы построения системы управления социальным развитием организации	2/2	Метод коллективного анализа ситуации
<b>Всего:</b>		<b>6/4</b>	

## 6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов очная ф.о. заочная ф.о.
<b>Раздел 1.</b> Методология и история управления социальным развитием организации.	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников: Оксина, К.Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Флинта, 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-0031-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115105">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115105</a></p> <p>Калюгина, С.Н. Социальная стратегия организации: теория, методология, практика : монография / С.Н. Калюгина. - М. : Директ-Медиа, 2014. - 196 с. - ISBN 978-5-4458-5145-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=222127">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=222127</a></p> <p>Привалова, Г.Ф. Управление социальными системами : учебное пособие / Министерство культуры Российской Федерации, ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет культуры и искусств», Институт социально-культурных технологий, Кафедра социальной педагогики. - Кемерово : КемГУКИ, 2014. - 220 с. : схем. - ISBN 978-5-8154-0283-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=275516">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=275516</a></p> <p>Экономика и управление социальной сферой : учебник / Е.Н. Жильцов, Т.В. Науменко, Е.В. Егоров и др. ; Московский государственный универси-</p>	<p>28</p> <p>37</p>

	тет имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики социальной сферы ; под ред. Е.Н. Жильцов и др. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 496 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02423-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=375813">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=375813</a>	
<b>Раздел 2.</b> Основные факторы и направления социального развития современной организации.	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников: Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Флинта, 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-0031-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115105">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115105</a></p> <p>Калюгина, С.Н. Социальная стратегия организации: теория, методология, практика : монография / С.Н. Калюгина. - М. : Директ-Медиа, 2014. - 196 с. - ISBN 978-5-4458-5145-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=222127">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=222127</a></p> <p>Привалова, Г.Ф. Управление социальными системами : учебное пособие / Министерство культуры Российской Федерации, ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет культуры и искусств», Институт социально-культурных технологий, Кафедра социальной педагогики. - Кемерово : КемГУКИ, 2014. - 220 с. : схем. - ISBN 978-5-8154-0283-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=275516">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=275516</a></p> <p>Экономика и управление социальной сферой : учебник / Е.Н. Жильцов, Т.В. Науменко, Е.В. Егоров и др. ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики социальной сферы ; под ред. Е.Н. Жильцов и др. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 496 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02423-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=375813">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=375813</a></p>	18 27
<b>Раздел 3.</b> Организационные и методические основы управления социальным развитием организации.	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников: Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Флинта, 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-0031-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115105">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115105</a></p> <p>Калюгина, С.Н. Социальная стратегия организации: теория, методология, практика : монография / С.Н. Калюгина. - М. : Директ-Медиа, 2014. - 196 с. - ISBN 978-5-4458-5145-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=222127">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=222127</a></p> <p>Привалова, Г.Ф. Управление социальными системами : учебное пособие / Министерство культуры Российской Федерации, ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет культуры и искусств», Институт социально-культурных технологий, Кафедра социальной педагогики. - Кемерово : КемГУКИ, 2014. - 220 с. : схем. - ISBN 978-5-8154-0283-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=275516">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=275516</a></p> <p>Экономика и управление социальной сферой : учебник / Е.Н. Жильцов, Т.В. Науменко, Е.В. Егоров и др. ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики социальной сферы ; под ред. Е.Н. Жильцов и др. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 496 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02423-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=375813">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=375813</a></p>	22 28
	<b>ВСЕГО: Очная форма</b>	<b>68</b>
	<b>Заочная форма</b>	<b>92</b>

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценивание и контроль сформированности компетенций по дисциплине осуществляется с помощью текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с «Положением об организации текущего контроля и промежуточной аттестации обуча-

ющихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» в Академии.

### 7.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	<i>Перечень компетенций, формируемых дисциплиной</i>	
1	<b>ОК-5, ПК-17</b>	
2	<i>Этапы формирования компетенций</i>	
	<i>Название и содержание этапа</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>
	<p><b>Этап 1: Знать:</b> основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием;) современные технологии социальной работы с персоналом; методы разработки новых видов продукции; закономерности и тенденции возникновения и развития финансовых рынков и институтов.</p>	<b>ОК-5, ПК-17</b>
	<p><b>Этап 2: Уметь:</b> оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; составлять и реализовывать планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации; разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов и т.п.); анализировать состояние и динамику развития финансовых рынков и институтов, проводить оценку финансовых рынков.</p>	<b>ОК-5, ПК-17</b>
	<p><b>Этап 3: Владеть:</b> навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями; инструментами оценки качества составления бизнес-планов; различными финансовыми инструментами.</p>	<b>ОК-5, ПК-17</b>

## 7.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Коды компетенций	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций			
			Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
ОК-5	<p><u>Знать</u>: основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; технологии управления социальным развитием; современные технологии социальной работы с персоналом</p> <p><u>Уметь</u>: оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; составлять и реализовывать планы социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p><u>Владеть</u>: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями</p>	<p><u>Пороговый уровень</u>: Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <p>- дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p><u>Базовый уровень</u>: Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p> <p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p><u>Повышенный уровень</u>: Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <p>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоеным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоеным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоеным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей дисциплины (модуля) учебных заданий выполнены, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий
	ПК-17	<p><u>Знать</u>: методы разработки новых видов продукции; закономерности и тенденции возникновения и развития финансовых рынков и институтов.</p> <p><u>Уметь</u>: разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов и т.п.); анализировать состояние и динамику развития финансовых рынков и институтов, проводить оценку финансовых рынков.</p> <p><u>Владеть</u>: инструментами оценки качества составления бизнес-планов; различными финансовыми инструментами.</p>				

### **7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

#### **Оценивание результатов промежуточного контроля (зачет с оценкой)**

Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «**отлично**» - студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «**хорошо**» - студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «**удовлетворительно**» - студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «**неудовлетворительно**» - студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускается грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

#### **Оценивание результатов письменного опроса на практическом занятии**

«**Отлично**» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«**Хорошо**» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«**Удовлетворительно**» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«**Неудовлетворительно**» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

#### **Оценивание результатов тестирования**

«**Отлично**» – 80-100% правильных ответов.

«**Хорошо**» – 51-79% правильных ответов.

«**Удовлетворительно**» – 35-50% правильных ответов.

«**Неудовлетворительно**» – 34% и меньше правильных ответов.

#### **Оценивание результатов решения ситуационных задач**

«**Отлично**» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«**Хорошо**» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«**Удовлетворительно**» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«**Неудовлетворительно**» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

**7.4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

<i>Код компетенции</i>	<i>Этап формирования компетенции</i>	<i>Описание этапов формирования компетенций</i>	<i>Примерные оценочные средства</i>
ОК-5	Знать	<p>Основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием;) современные технологии социальной работы с персоналом,</p>	<p><b>Перечень вопросов для устного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация как один из базовых типов общностей социальной системы.</li> <li>2. Модели организации как социального объекта.</li> <li>3. Тенденции изменения социальной среды организации в условиях рыночной экономики.</li> <li>4. Социальная среда организации как объект управления персоналом.</li> <li>5. Особенности социальной среды организации в современной России.</li> <li>6. Задачи управления социальным развитием организации в современных условиях.</li> <li>7. Проблемы социального развития организации в современном российском обществе.</li> <li>8. Взаимосвязь экономического и социального развития организации.</li> <li>9. Сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта социального развития организаций.</li> <li>10. Состояние социально-трудовых отношений в российских организациях.</li> <li>11. Задачи и перспективы социального диалога в России.</li> <li>12. Проблема выбора новых моделей социально-трудовых отношений в России.</li> </ol> <p><b>Перечень тем для самостоятельной работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Различие подходов к определению сущности социальной организации.</li> <li>2. Проблема организационного эффекта.</li> <li>3. Выбор модели организации</li> <li>4. Особенности социальной среды организации в современном российском обществе.</li> <li>5. Характеристики социальной среды.</li> <li>6. Социальная среда организации и современные модели управления персоналом.</li> <li>7. Факторы управляемости социальным развитием организации.</li> <li>8. Тенденция профессионализации управления как важнейшее условие повышения управляемости социальным развитием организации.</li> <li>9. Управленческое решение и его роль в социальном развитии организации</li> </ol> <p><b>Задания в тестовой форме. См. Приложение 1</b></p>

Уметь	Оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; составлять и реализовывать планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	<p style="text-align: center;"><b>Перечень вопросов для письменного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Когда и в связи с чем возникла функция управления социальной подсистемой предприятия?</li> <li>2. Назовите базовые понятия дисциплины «Управление социальным развитием предприятия». Раскройте суть понятия социального управления.</li> <li>3. Какое значение имеет знание основ управления социальным развитием в деятельности менеджера по персоналу?</li> <li>4. Раскройте основные значения понятия социального.</li> <li>5. В чем состоят особенности управления как природного и социального феномена?</li> <li>6. Каковы особенности управления в социальных системах?</li> <li>7. Каково содержание понятия социального развития?</li> <li>8. Как связаны между собой понятия социального развития и изменения?</li> <li>9. Основные представители отечественной школы социального управления в промышленности.</li> <li>10. Состав и краткое содержание этапов эволюции функции социального управления в промышленности России.</li> <li>11. Как Вы понимаете термин «гуманизация управления»?</li> <li>12. Что такое социальное планирование и как оно связано с социальным управлением?</li> <li>13. В чем заключаются особенности социального управления на зарубежных предприятиях?</li> <li>14. В чем суть основных моделей взаимодействия между работодателем и наемными работниками?</li> <li>15. Каковы основные факторы социальных изменений вообще и в современных обществах?</li> <li>16. В чем проявляется влияние научно-технического прогресса на социальную сферу?</li> <li>17. Назовите основные внутриорганизационные параметры, факторы социальных изменений в организациях деловой сферы.</li> <li>18. Раскройте состав основных параметров социальной подсистемы предприятия.</li> <li>19. Назовите основные внешние факторы, определяющие социальное развитие организации.</li> <li>20. Что означает понятие «социальная инфраструктура» организации?</li> <li>21. Раскройте содержание понятия «механизм управления социальными процессами в организации».</li> <li>22. Что является основным инструментом управления социальными процессами в организации?</li> <li>23. Раскройте суть программно-целевого подхода к управлению социальным развитием организации.</li> <li>24. В чем состоят особенности строения организационных структур управления социальными процессами на предприятии.</li> </ol>
Владеть	Навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оцен-	<p><b>Тематика контрольных работ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Влияние на предприятие социальной политики.</li> <li>2. Управление социальными процессами.</li> <li>3. Факторы социальной среды организации.</li> <li>4. Облик социального работника: социальная сфера организации.</li> <li>5. Социальный менеджмент: концепции и эволюция.</li> <li>6. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.</li> <li>7. Понятие социального управления.</li> <li>8. Предприимчивость руководителя.</li> <li>9. Сущность и структура, функции государственной социальной политики.</li> </ol>

		ки, в т.ч. аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями	
<b>ПК-17</b>	Знать	методы разработки новых видов продукции; закономерности и тенденции возникновения и развития финансовых рынков и институтов.	<p><b>Перечень вопросов для устного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социальные функции современной организации.</li> <li>2. Социальное партнерство как один из элементов демократического общества.</li> <li>3. Роль профсоюзов в развитии социально-трудовых отношений в современном обществе.</li> <li>4. Корпоративная социальная политика в условиях современной России.</li> <li>5. Особенности социальной политики современного российского государства.</li> <li>6. Социальная справедливость и экономическая эффективность: решение компромисса.</li> <li>7. Проблема выбора адекватных методов управления социальным развитием организации.</li> <li>8. Методы управления социальным развитием организации.</li> <li>9. Место социологической диагностики в системе управления социальным развитием организации.</li> <li>10. Профессиональный клиринг: его место в современных организациях.</li> <li>11. Место служб социального развития в организации.</li> <li>12. Виды и методы консалтинга в организациях</li> </ol> <p><b>Перечень тем для самостоятельной работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация как один из базовых типов общностей социальной системы.</li> <li>2. Модели организации как социального объекта.</li> <li>3. Тенденции изменения социальной среды организации в условиях рыночной экономики.</li> <li>4. Социальная среда организации как объект управления персоналом.</li> <li>5. Особенности социальной среды организации в современной России.</li> <li>6. Задачи управления социальным развитием организации в современных условиях.</li> <li>7. Проблемы социального развития организации в современном российском обществе.</li> <li>8. Взаимосвязь экономического и социального развития организации.</li> <li>9. Сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта социального развития организаций.</li> </ol> <p><b>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие социальной среды и социальной сферы</li> <li>2. Потенциал организации, материально-технические и социально-экономические возможности.</li> <li>3. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.</li> <li>4. Цели развития социальной среды организации.</li> <li>5. Содержание и формы управления социальным развитием организации.</li> <li>6. Основные направления гуманизации труда.</li> <li>7. Социально-трудовая сфера</li> <li>8. Отечественный опыт управления социальным развитием</li> <li>9. Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной</li> </ol>



			<p>экономике.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>10. Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем</li> <li>11. Научно-техническая революция, ее влияние на социальную сферу общества</li> <li>12. Проблемы вследствие научно-технического и социально-экономического прогресса</li> <li>13. Глобальные социальные проблемы современности.</li> <li>14. Условия развития социальной сферы современного общества.</li> <li>15. Приоритеты социального прогресса в современных условиях</li> <li>16. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия</li> <li>17. Социально-экономическое положение Российской Федерации.</li> </ol>
Уметь		<p>разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов и т.п.); анализировать состояние и динамику развития финансовых рынков и институтов, проводить оценку финансовых рынков.</p>	<p><b>Тематика контрольных работ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Междисциплинарное измерение управления социальным развитием организации.</li> <li>2. Системный подход к проблеме социального развития организации и ее управления.</li> <li>3. Факторы социального управления: менеджер и коллектив.</li> <li>4. Проблема духовного и психофизического совершенства в коллективе.</li> <li>5. Проблема защиты психосферы личности в коллективе.</li> <li>6. Социальная сфера и ее факторы.</li> <li>7. Культурно-антропологические измерения социальной сферы коллектива.</li> <li>8. Жизнь и труды выдающихся менеджеров.</li> <li>9. Социальная эволюция в обществе и на предприятии.</li> <li>10. Социальная антропология предпринимательства.</li> <li>11. Управление: основные учения о нем.</li> <li>12. Становление системы предпринимательства в России.</li> <li>13. Духовность как человеческая сущность: на работе всегда должно быть место новаторской мысли.</li> <li>14. Гуманизация труда: перспективы в России и за рубежом.</li> <li>15. Специфика управленческого подхода к социальному развитию коллектива.</li> <li>16. Идея целостности человека: труд и коллектив.</li> <li>17. Развитие человечности в свободном предпринимательском предприятии.</li> </ol> <p><b>Перечень тем для самостоятельной работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социальное развитие организации в условиях кризиса современного российского общества.</li> <li>2. Сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта социального развития организаций.</li> <li>3. Внедрение новаций в организации: проблемы и пути их решения.</li> <li>4. Сравнительный опыт решения социально-трудовых проблем (на примере России и стран Европы).</li> <li>5. Место профсоюзов в современных организациях.</li> <li>6. Специфические особенности менеджмента и трудовых отношений в России.</li> <li>7. Влияние государства на корпоративную социальную политику.</li> <li>8. Выбор модели корпоративной социальной политики в современной России.</li> <li>9. Решение проблемы компромисса между социальной справедливостью и экономической эффективностью в современных корпорациях</li> <li>10. Состояние социально-трудовых отношений в российских организациях.</li> </ol>

		<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Задачи и перспективы социального диалога в России.</li> <li>12. Проблема выбора новых моделей социально-трудовых отношений в России.</li> <li>13. Социальные функции современной организации.</li> <li>14. Социальное партнерство как один из элементов демократического общества.</li> <li>15. Роль профсоюзов в развитии социально-трудовых отношений в современном обществе.</li> <li>16. Корпоративная социальная политика в условиях современной России.</li> <li>17. Особенности социальной политики современного российского государства.</li> <li>18. Социальная справедливость и экономическая эффективность: решение компромисса.</li> </ol> <p><b>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Духовно-нравственное состояние современного российского общества</li> <li>2. Цели социальной политики современного государства.</li> <li>3. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.</li> <li>4. Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.</li> <li>5. Особенности социального партнерства в России.</li> <li>6. Субъекты системы социального партнерства.</li> <li>7. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации</li> <li>8. Социальная защита работников.</li> <li>9. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации</li> <li>10. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.</li> <li>11. Вне рабочее время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации</li> <li>12. Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии</li> <li>13. Задачи, функции, направления деятельности социальной службы</li> <li>14. Определение эффективности работы социальной службы</li> <li>15. Социальные технологии</li> <li>16. План социального развития предприятия и порядок его разработки</li> <li>17. Когда и в связи с чем возникла функция управления социальной подсистемой предприятия?</li> </ol>
Владеть	инструментами оценки качества составления бизнес-планов; различными финансовыми инструментами.	<p><b>Перечень тем для самостоятельной работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методы управления социальным развитием организации.</li> <li>2. Отечественный опыт управления социальным развитием организации.</li> <li>3. Задачи формирования организационной культуры на современном этапе развития российского общества.</li> <li>4. Социологическая диагностика и управление социальным развитием организации.</li> <li>5. Методы социологической диагностики.</li> <li>6. Место профессионального клиринга в управлении социальным развитием организации.</li> <li>7. Место социальных служб в организациях.</li> <li>8. Сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта функционирования социальных служб в организациях.</li> <li>9. Место консалтинга в организациях.</li> <li>10. Проблема выбора адекватных методов управления социальным развитием организации.</li> </ol>

- |  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <ol style="list-style-type: none"> <li>11. Методы управления социальным развитием организации.</li> <li>12. Место социологической диагностики в системе управления социальным развитием организации.</li> <li>13. Профессиональный клиринг: его место в современных организациях.</li> <li>14. Место служб социального развития в организации.</li> <li>15. Виды и методы консалтинга в организациях.</li> </ol> <p><b>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные представители отечественной школы социального управления в промышленности.</li> <li>2. Состав и краткое содержание основных этапов эволюции функции социального управления в промышленности России.</li> <li>3. Понятие социального планирования, его соотношение с понятием социального управления.</li> <li>4. Социальная политика и концепция социального управления.</li> <li>5. Соотношение понятий прогресса и социального развития.</li> <li>6. Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений</li> <li>7. Соотношение возможностей предприятия и факторов внешней среды в управлении социальными процессами на предприятии.</li> <li>8. Понятие социального партнерства.</li> <li>9. Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.</li> <li>10. Понятие социального норматива. Примеры.</li> <li>11. Значение социальных нормативов как средства управления социальными процессами.</li> <li>12. Индекс развития человеческого потенциала.</li> <li>13. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.</li> <li>14. Стратегия социального развития.</li> <li>15. Понятие социальной инфраструктуры.</li> <li>16. Элементы социальной среды работника.</li> <li>17. Исходные данные для построения системы управления социальной подсистемой предприятия.</li> <li><b>18. Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.</b></li> </ol> |
|--|--|--|

## **7.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.**

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых в при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

**Текущая аттестация** проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

**Промежуточная аттестация.** Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До аттестации не допускаются студенты, не сдавшие текущую аттестацию.

Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических, в том числе в интерактивной форме, и лабораторных занятиях. Фамилии студентов, получивших зачет разрешается объявлять только в день проведения зачета и до его начала.

Для проведения **текущей аттестации** используются следующие виды оценочных средств:

- опросы: и/или письменный опрос;
- решение заданий в тестовой форме;
- ситуационные задачи.

Решение заданий в тестовой форме и ситуационные задачи могут использоваться и при проведении **промежуточной аттестации**.

**Опросы.** Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Письменные вопросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Вопросы для опроса формулируются с выделением конкретной проблемы, позволяющей раскрыть ее за отведенное время (10-15 мин.). Письменные опросы в расширенных временных рамках целесообразно применять в целях проверки усвоения значительного объема учебного материала, например, во время проведения зачета. Критериями оценки письменных опросов является точность формулировок, обоснованность суждений, опора на общепринятые термины, формулировки и закономерности изучаемой дисциплины.

**Решение заданий в тестовой форме** проводится в течение семестра.

Не менее, чем за одну неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будет проводиться проверка, какие теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) необходимо использовать для подготовки. При прохождении тестирования пользоваться интернетом и учебной литературой, а также конспектами, запрещается.

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ**

#### ***Методические рекомендации по проведению учебных занятий***

Практические занятия являются одними из основных видов учебных занятий и предназначены для углубления знаний, полученных при изучении лекционного материала, формирования умений и навыков.

**Лекционные занятия** составляют основу теоретического обучения и дают систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы развития соот-

ветствующей области науки, концентрируют внимание обучающихся на наиболее проблемных вопросах темы, стимулируют познавательную деятельность обучающихся и способствуют развитию их творческого мышления.

Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций:

- познавательно-обучающая;
- развивающая;
- ориентирующе-направляющая;
- активизирующая;
- воспитательная;
- организующая;
- информационная.

Выполнение **практических заданий** служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ изучаемой дисциплины, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

#### **Формы проведения практических занятий:**

**Проведение дискуссии.** Дискуссия - это всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре, т.е. заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений. Цели проведения дискуссии могут быть очень разнообразными: обучение, тренинг, диагностика, преобразование, изменение установок, стимулирование творчества и др. Дискуссия требует устного изложения изученного материала, строится как беседа-диалог студентов и преподавателя, объяснение, чтение определённых выборочных фрагментов текстов, в том числе и первоисточников. Проводится, в основном, на первых этапах обучения, когда требуется систематизация и уточнение приобретаемых знаний.

**Метод развивающейся кооперации.** Для него характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке и для которых нужна кооперация, объединение обучающихся с распределением внутренних ролей в группе. Для решения проблемы, данной преподавателем, создаются группы учащихся из 6–8 человек. Группа формируется так, чтобы в ней был «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие организаторских способностей у обучающихся. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с

членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом обучающиеся должны проявить эрудицию, логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

**Метод коллективного анализа ситуации** - заключается в том, что в процессе обучения студенты и преподаватель участвуют в непосредственном рассмотрении и обсуждении проблемных ситуаций, взятых из профессиональной практики. При данном методе обучения студент (группа студентов) самостоятельно принимают оптимальное решение и обосновывают его. Достоинство метода состоит в том, что в процессе решения конкретной ситуации участники обычно действуют по аналогии с реальной практикой, то есть используют свой опыт, применяют в учебной ситуации те способы, средства и критерии анализа, которые были ими приобретены в процессе обучения.

*Ситуационные задачи*, суть которых состоит в том, чтобы не только активизировать у студента предметные теоретические знания, связанные с темой изучаемого блока, но и перенести эти знания в типичную профессиональную ситуацию, должны преследовать конкретные профессиональные задачи.

Ситуационные задачи – это задачи, позволяющие студенту осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление – понимание – применение – анализ – синтез – оценка.

Специфика ситуационной задачи заключается в том, что она носит ярко выраженный практико-ориентированный характер, но для ее решения необходимо конкретное предметное знание. Зачастую требуется знание нескольких учебных предметов. Ситуационные задачи близки к проблемным и направлены на выявление и осознание способа деятельности.

Примерная методика проведения занятия с использованием данного метода включает в себя следующие этапы:

1-й этап: введение в изучаемую проблему, актуальность темы, постановка задач преподавателем;

2-й этап: учебная группа делится на несколько подгрупп, устанавливается время и режим самостоятельной работы;

3-й этап: групповая работа над ситуацией, групповая дискуссия;

4-й этап: после выступлений представителей подгрупп начинается общая дискуссия и выбирается наилучшее решение для данной ситуации;

5-й этап: итоговая беседа, преподаватель обращает внимание на круг знаний и навыков, необходимых для их решения, рекомендует литературу для самостоятельной работы.

**Самостоятельная работа** может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить обучающимся умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

Текущий контроль уровня знаний и умений обучающимся необходимо осуществлять путем тестирования, как во время практических занятий, так и в ходе индивидуальной работы.

Достижение воспитательных целей на занятиях необходимо осуществлять личным примером, высокой требовательностью и строгим выполнением задач дисциплины, с одной стороны, и максимально - возможной помощью в усвоении наиболее сложных разделов и тем, - с другой.

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **8.1. Основная литература**

Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие /

К.Э. Оксинайд. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Флинта, 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-0031-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105>

Калюгина, С.Н. Социальная стратегия организации: теория, методология, практика : монография / С.Н. Калюгина. - М. : Директ-Медиа, 2014. - 196 с. - ISBN 978-5-4458-5145-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=222127>

Привалова, Г.Ф. Управление социальными системами : учебное пособие / Министерство культуры Российской Федерации, ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет культуры и искусств», Институт социально-культурных технологий, Кафедра социальной педагогики. - Кемерово : КемГУКИ, 2014. - 220 с. : схем. - ISBN 978-5-8154-0283-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275516>

## **8.2. Дополнительная литература**

Экономика и управление социальной сферой : учебник / Е.Н. Жильцов, Т.В. Науменко, Е.В. Егоров и др. ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики социальной сферы ; под ред. Е.Н. Жильцов и др. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 496 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02423-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375813>

Григорян, Е.С. Корпоративная социальная ответственность : учебник / Е.С. Григорян, И.А. Юрасов. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 248 с. : табл., схемы - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02477-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=387010>

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Электронные фонды Академии;

*Журналы и периодические издания, размещенные в сети Интернет:*

Вестник ассоциации менеджеров ([www.vam.amr.ru](http://www.vam.amr.ru));

Кадровый менеджмент ([www.magazine.hrm.ru](http://www.magazine.hrm.ru));

Кадры предприятия ([www.dis.ru](http://www.dis.ru));

Корпоративная культура ([www.c-culture.ru](http://www.c-culture.ru));

Персонал ([www.buh.kz](http://www.buh.kz));

Управление персоналом ([www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru));

*Государственные Интернет-ресурсы:*

Законодательная власть (законопроекты и комментарии - [www.legislature.ru](http://www.legislature.ru));

*Информационные и правовые Интернет-ресурсы:*

Административно-управленческий портал ([www.aup.ru](http://www.aup.ru));

Каталог справочников ([www.spravka.net](http://www.spravka.net))

Министерство труда и социальной защиты (<http://www.rosmintrud.ru/>)

Научно-исследовательский институт труда и социального страхования ([www.niitruuda.ru](http://www.niitruuda.ru))

Нормативно-правовая база данных ([www.kodeks.net](http://www.kodeks.net));

Российский союз промышленников и предпринимателей (<http://www.rcpp.pф/>)

Служба тематических толковых словарей ([www.glossary.ru](http://www.glossary.ru));

Федерация Независимых Профсоюзов России –([www.fnpr.org.ru](http://www.fnpr.org.ru))

**Специальные серверы для кадровиков:**

Ассоциация менеджеров России (АМР - [www.arm.ru](http://www.arm.ru));

Ассоциация специалистов по персоналу ([www.hrm.ru](http://www.hrm.ru); [www.begin.ru](http://www.begin.ru));

Бизнес-образование ([www.begin.ru](http://www.begin.ru));

Исследовательский центр портала SuperJob.ru ([www.superjob.ru](http://www.superjob.ru))

Национальный союз кадровиков (НСК - [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru))

Подбор управленческого персонала ([www.human-capital.ru](http://www.human-capital.ru));

Портал об обучении и развитии персонала в России ([www.trainings.ru](http://www.trainings.ru));

Портал по персоналу ([www.hr-zone.net](http://www.hr-zone.net))

Портал по профориентации с описанием профессий ([www.acareer.ru](http://www.acareer.ru));  
Портал о кадровом менеджменте ([www.hrm.ru](http://www.hrm.ru))  
Профессиональный PR-портал «Советник.ру» ([www.sovetnik.ru](http://www.sovetnik.ru));  
Русская кадровая ассоциация ([www.rpa-consult.ru](http://www.rpa-consult.ru));  
Система профессиональной оценки специалистов ([www.testpark.ru](http://www.testpark.ru));  
Сообщество профессионалов HR ([www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru))  
Технологии корпоративного управления ([www.iteam.ru](http://www.iteam.ru));  
Тренинги в бизнесе ([www.b-training.ru](http://www.b-training.ru));  
Электронный журнал «Работа с персоналом» ([www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru));  
Энциклопедия карьериста ([www.topcareer.ru](http://www.topcareer.ru));  
E-Staff Рекрутер ([www.e-staff.ru](http://www.e-staff.ru));  
HR-лаборатория ([www.ht.ru](http://www.ht.ru));

#### **Сайты профессиональных экономических и социологических журналов.**

1. «Вопросы социологии» ([http://sociologos.net/voprosy\\_sociologii](http://sociologos.net/voprosy_sociologii))
2. «Социология: методология, методы, математические модели» (<http://www.nirru/socio/scipubl/4M.htm>)
3. «Социс» ([http://www.isras.rssi.ru/R\\_Socis.htm](http://www.isras.rssi.ru/R_Socis.htm))
4. Вопросы экономики <http://www.vopreco.ru/>
5. Журнал исследований социальной политики (<http://www.jsps.ru/>)
6. Журнал социологии и социальной антропологии (<http://www.jourssa.ru/>)
7. Российский экономический журнал <http://www.re-j.ru/>
8. Социологический журнал (<http://www.isras.ru>)
9. Социологическое обозрение ([http://www.isras.ru/index.php?page\\_id=36](http://www.isras.ru/index.php?page_id=36))
10. Человек и труд <http://chelt.ru/new/>
11. **Сайты научно-исследовательских центров**
12. **ВЦИОМ** (<http://www.vciom.ru>)
13. **РОМИР** (<http://www.romir.ru>)
14. «Демоскоп Weekly» - демографический еженедельник ([www.demoscope.ru](http://www.demoscope.ru))
15. «Левада-Центр» ([www.levada.ru](http://www.levada.ru))
16. «Сообщество профессиональных социологов» ([www.sociolog.net](http://www.sociolog.net))
17. «Социологи» Интернет-сообщество ([www/sociology.narod.ru](http://www/sociology.narod.ru))
18. «Sociologos»- альманах российско-французский ([www.sociologos.net](http://www.sociologos.net))
19. Лаборатория 51 Института управления РАН ([ipu.web-soft.ru](http://ipu.web-soft.ru))
20. «Энциклопедия социологии» ([slovari.yandex.ru/dict/sociology](http://slovari.yandex.ru/dict/sociology))
21. **Сайты профессиональных союзов** (для проведения контент-анализа материалов сайта по теме Социально-трудовые отношения)
22. *Сайт Профсоюза работников образования и науки РФ.* ([www.ed-union.ru](http://www.ed-union.ru))
23. Федерация Независимых Профсоюзов России - официальный сайт ([fnpr.org.ru](http://fnpr.org.ru))
24. МФП - Официальный сайт Московской Федерации профсоюзов ([www.mtuf.ru](http://www.mtuf.ru))

### **10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение учебного материала, после занятий и во время специально организуемых консультаций он может задать преподавателю интересующие его вопросы. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день.

#### **Подготовка к практическим занятиям**

Студент должен четко уяснить, что именно с лекции начинается его подготовка к практическому занятию. Вместе с тем, лекция лишь организует мыслительную деятельность, но не обеспечивает глубину усвоения программного материала.



При подготовке к практическому занятию можно выделить 2 этапа:

1-й - организационный,

2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобратся в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к семинару рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

В начале практического занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

#### **Методические рекомендации по самостоятельной работе над изучаемым материалом**

Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, зачетам, экзаменам; выполнение курсовых работ. Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

#### *Как работать с рекомендованной литературой*

При работе с текстом целесообразно сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение должно сопровождаться записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

**План** – это схема прочитанного материала, краткий перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

**Конспект** – это систематизированное, логичное изложение материала. Различаются четыре типа конспектов.

**План-конспект** – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

**Текстуальный конспект** – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

**Свободный конспект** – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

**Тематический конспект** – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

### **Как работать над конспектом после лекции**

Самостоятельную работу следует начинать с доработки конспекта. С целью доработки необходимо в первую очередь прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить описки, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополнения и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используется при подготовке к практическому занятию. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы, предложенные в конце лекции преподавателем или помещенные в рекомендуемой литературе. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Эта рекомендация, как и требование систематической и серьезной работы над всем лекционным курсом, подлежит безусловному выполнению. Из-за потери логической связи как внутри темы, так и между ними материал учебной дисциплины перестает восприниматься, а творческий труд подменяется утомленным переписыванием. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их.

### ***Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя***

Самостоятельная работа студентов (СРС) под руководством преподавателя является составной частью «самостоятельная работа студентов», принятого в высшей школе. СРС под руководством преподавателя представляет собой вид занятий, в ходе которых студент, руководствуясь методической и специальной литературой, а также указаниями преподавателя, самостоятельно выполняет учебное задание, приобретая и совершенствуя при этом знания, умения и навыки практической деятельности. При этом взаимодействие студента и преподавателя приобретает вид сотрудничества: студент получает непосредственные указания преподавателя об организации своей самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию руководства через консультации и контроль.

Познавательная деятельность студентов при выполнении самостоятельных работ данного вида заключается в накоплении нового для них опыта деятельности на базе усвоенного ранее формализованного опыта (опыта действий по известному алгоритму) путем осуществления переноса знаний, умений и навыков. Суть заданий работ этого вида сводится к поиску, формулированию и реализации идей решения. Самостоятельная работа данного вида должна выдвигать требования анализа незнакомых студентам ситуаций и генерирования новой информации для выполнения задания. В практике вузовского обучения в качестве самостоятель-

ной работы чаще всего используются домашние задание, отдельные этапы лабораторных и семинарско-практических занятий, написание рефератов, курсовое и дипломное проектирование.

**11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВИЧНЫХ СИСТЕМ**

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)

- Локальная сеть Академии «Инtranет»

**12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья.

См. Приложение № 2 к ОПОП «Справка о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Приложение 1

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ»**

**ВАРИАНТ 1**

#### Тестовое задание №1

На что направлено социальное управление?

- а) на достижение гармонии между работодателем и наемными работниками;
- б) на достижение изменений в положении управляемого объекта;
- в) на получение максимальной величины дохода;
- г) на обеспечение социальным страхованием работников;
- д) на оказание помощи незащищенным слоям общества.

#### Тестовое задание №2

На чем базируется методология исследования эффективности управления?

- а) на сопоставлении эффекта, полученного в системе, с затратами на его достижение;
- б) на определении рентабельности рассматриваемого проекта;
- в) на установлении величины расходов на реализацию управленческих услуг;
- г) на реализации основных законов развития общества;
- д) на учете всех факторов, влияющих на эффективность работы коллектива.

#### Тестовое задание №3

Кто призван сыграть главную роль в обеспечении стабилизации уровня жизни населения Российской Федерации?

- а) правительство;
- б) Государственная Дума;
- в) Совет Федерации;
- г) субъекты Федерации;
- д) муниципальные органы управления.

#### Тестовое задание №4

В реализации социальной субстратегии организации «Качество трудовой жизни» в большей степени заинтересованы следующие группы:

- а) органы государственной власти
- б) органы местного самоуправления
- в) партнеры по бизнесу

#### Тестовое задание №5

Метод социального управления, предполагающий использование нерезализованных финансовых средств предприятия на социальные цели:

- а) метод «от достигнутого»
- б) «остаточный способ»
- в) программно-целевой метод
- г) нормативный метод

#### Тестовое задание №6

Используя метод социального планирования «от достигнутого», определите, сколько путевок в санитарно-оздоровительные учреждения необходимо представить на 2011 год работникам предприятия, если прирост численности персонала составляет ежегодно 16%, а в 2013 году путевками воспользовались 25 человек?

- а) 31;
- б) 34;
- в) 39;
- г) 29;

#### Тестовое задание №7

В социальном паспорте организации в разделе «Условия труда и культурно-бытовые условия» следующие частные коэффициенты:

- а) коэффициент условий производственного быта и коэффициент стабильности кадров;

- б) коэффициент соответствия рабочих мест типовым и коэффициент условий производственного быта;
- в) коэффициент обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями и коэффициент стабильности кадров;
- г) коэффициент текучести кадров;

#### Тестовое задание №8

В социальном паспорте организации в разделе «Гуманизация труда» рассчитывают следующие частные коэффициенты:

- а) коэффициент повышения квалификации работников и коэффициент обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями
- б) коэффициент образовательного уровня рабочих и специалистов и коэффициент квалификации кадров
- в) коэффициент образовательного уровня рабочих и специалистов и коэффициент соответствия рабочих мест типовым

#### Тестовое задание №9

Фонд денежных средств, образуемый за счет прибыли организации, используемый на финансирование социальных нужд и материальное стимулирование работников:

- а) социальный фонд
- б) фонд накопления
- в) фонд потребления

#### Тестовое задание №10

Фонд организации, формируемый за счет денежных средств, направляемых на долевое строительство объектов жилищной сферы:

- а) фонд потребления
- б) социальный фонд
- в) фонд инвестирования объектов социальной инфраструктуры

### **ВАРИАНТ 2.**

#### Тестовое задание №1

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.

#### Тестовое задание №2

Укажите векторы кадровой политики (несколько ответов):

- а) гуманизация труда;
- б) отношение предприятия к своим работникам;
- в) отношение к сотрудникам, как к ценному ресурсу;
- г) эксплуатация работников;
- д) способы и средства управления, практикуемые в организации.

#### Тестовое задание №3

Стратегический социальный аудит оценивает:

- а) соответствие практических действий нормам, правилам, планам и предписаниям, существующим в организации, а также качество информационного обмена между его подразделениями;
- б) степень согласования политики управления персоналом с целями организации, его глобальной и социальной стратегиями, а также устанавливает степень связи социальной политики со спецификой организации и внешними условиями;
- в) соответствие методов внутреннего управления организацией его целям и возможность их совершенствования.

#### Тестовое задание №4

Неоклассический подход к развитию социальной инфраструктуры предполагает:

- а) государственную поддержку и регулирование развития социальной инфраструктуры;
- б) освобождение коммерческих организаций от бремени социальной инфраструктуры;
- в) использование социальной инфраструктуры в целях создания необходимых институтов.

#### Тестовое задание №5

Социальное партнерство - это:

- а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
- б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
- в) отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов;
- г) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.

#### Тестовое задание №6

Персонал - это:

- а) руководящий состав работников;
- б) состав руководителей линейного уровня;
- в) весь состав занятых в организации;
- г) состоящие в штате работники.

#### Тестовое задание №7

Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):

- а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
- б) использование испытательного срока для новичка;
- в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
- г) введение в должность.

#### Тестовое задание №8

Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

- а) неструктурированный, непланируемый;
- б) планируемое развитие за пределами работы;
- в) планируемое развитие на работе.

#### Тестовое задание №9

Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- а) оценка личных и деловых качеств;
- б) оценка труда;
- в) оценка результатов труда;
- г) комплексная оценка качества работы.

#### Тестовое задание №10

Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:

- а) трудовое соглашение;
- б) трудовой договор;
- в) коллективный договор;
- г) трудовой контракт.