Документ подписан квалифицированной электронной подписью
Сертификат: 023E519200DAAC0FAC4E8826E4F1A085BE
Владелец: "АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»; АН
Действителен: с 25.02.2021 по 25.02.2022

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КАМЕНСКИЙ ФИЛИАЛ
АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономики и менеджмента

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление социальным развитием организации»

по подготовке бакалавров
Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль): Менеджмент организации
форма обучения заочная

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры общеправовых и гуманитарных дисциплин «01» сентября 2017 года, протокол № 1

И. о. заведующего кафедрой
Васильцов Ю.А., к.п.н.

2017

РАЗДЕЛ 1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.

Цель изучения дисциплины «Управление социальным развитием организации» заключается в приобретении знаний основных принципов научного управления социальными процессами в организациях деловой сферы в их взаимосвязи с социальной политикой государства, а также умений и навыков их применения в практике управления социальной сферой организации.

Задачи:

- приобретение научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами, об исторических тенденциях в изменении социально-трудовых отношений.
- изучение особенностей формирования социально-трудовых отношений и их функционирования в условиях современной, развитой рыночной экономики;
- определение роли социальных факторов в успешной деятельности и общем развитии хозяйственной организации;
- усвоение научных представлений об особенностях современного состояния социальной сферы российской экономики и существующих подходах к управлению соответствующими процессами на уровне организаций.

РАЗДЕЛ 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП БАКАЛАВРИАТА

Учебная дисциплина «Управление социальным развитием организации» предназначена для обучающихся по ОП направления 38.03.02 - «Менеджмент», квалификация – «бакалавр».

Учебная дисциплина «Управление социальным развитием организации» изучается обучающимися, осваивающими бакалавриатскую образовательную программу «Менеджмент» по профилю (направлению) «Менеджмент организации». Ее содержание тесно связано с логикой и структурой других дисциплин: «Теория организации», «Управление человеческими ресурсами», «Социология и психология управления», «Организационное поведение», «Управление организационной культурой», «Управление персоналом организации», «Корпоративная социальная ответственность» и др.

Курс «Управление социальным развитием организации» является обязательной дисциплиной вариативной части образовательной программы и изучается обучающимися в течение 9 и 10 семестров.

Освоению дисциплины предшествуют «Теория и практика принятия управленческих решений», «Теория менеджмента», «Теория организации», «Управление человеческими ресурсами», «Организация и управление производством», «Введение в профессию», «Социология и психология управления» и др.

Перед этим обучающийся должен также освоить дисциплины базовых частей математического и естественнонаучных циклов.

Параллельно с указанной дисциплиной обучающийся изучает, «Инновационный менеджмент», «Антикризисное управление».

Программа дисциплины «Управление социальным развитием организации» разработана и утверждена с учетом потребностей регионального рынка труда, установленных квалификационных требований, отраслевых требований на основе федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по соответствующему направлению подготовки.

Изучение программного материала должно способствовать формированию у студентов нового экономического мышления и овладению современными методами управления человеческими ресурсами.

Место дисциплины в учебном процессе основывается на осознании ключевой роли персонала в успехе организации и выделении из числа функциональных направлений деятельности по управлению персоналом сферы социального развития персонала.

РАЗДЕЛ 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны обладать следующими профессиональными компетенциями:

— способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отраслей – ПК-9.

Вид компетенции	В результате изучения дисциплины обучающийся должен		
	знать	уметь	владеть
ПК-9	— теоретические и практические основы управления социальными процессами на разных уровнях социальной организации современного общества; — характерные особенности и сущность основных социально-экономических проблем современного российского общества; — социально-экономические основы управления социальным развитием организации; — основные параметры хозяйственной организации как объекта социального управления; — отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций; — внешние и внутренние факторы, влияющие на процессы социального развития организации; — организационные основы управления социальным развитием организации; — механизм управления социальными процессами в организации; — законодательно установленные социальные права и гарантии работников; — международные и отечественные стандарты социальной ответственности.	— анализировать и правильно диагностировать состояние социальной подсистемы организации; — формулировать цели и задачи социального развития организации с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации; — составлять план (программу) социального развития организации на заданную перспективу.	— навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы предприятия; — методикой определения социальных нормативов развития организации; — методами расчета показателей социального развития и определения социальной эффективности мероприятий плана (программы) социального развития организации; — навыками составления корпоративной социальной отчетности в соответствии с установленными отечественными и международными стандартами.

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

Дисциплина предполагает изучение семи содержательно и логически взаимосвязанных тем. Общая трудоемкость дисциплины составляет пять (5) зачетных единицы – 180 часов. Изучение дисциплины завершается **экзаменом.**

Форма обуче-ния	Семестр	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем			Сам. работа	Промеж. аттестация
		В з.е.	В часах	Всего	Лекции	Практ. занятия		
Заочная	9,10	5	180	20	8	12	151	9

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем				С использ. интеракт технол.	Самост. работа	Результаты обучения
			Всего	лекции	практ. занят.	Промеж. аттест.			
1	Управление социальным развитием организации как научная дисциплина.	24	2	2		1		21	ПК-9–З.1
2	Социальная среда организации как объект управления.	26	4		4	1		21	ПК-9—У.1
3	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.	26	4		4	1		21	ПК-9—В.1
4	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.	26	4		4	1		21	ПК-9–З2
5	Факторы социальной среды организации. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников.	26	2	2		1		23	ПК-9–У2
6	Механизм управления социальными процессами в организации.	26	2	2		2		22	ПК-9–В2
7	Формирование структуры управления социальным развитием организации.	26	2	2		2		22	ПК-9–З3
	Экзамен								
	Всего по дисциплине	**180**	20	8	12	**9**	**0**	**151**	

РАЗДЕЛ 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ

Тема 1: Управление социальным развитием организации как научная дисциплина.

Понятия развития и социального развития организации. Цели развития социальной среды организации. Социальная деятельность организации как объект управления

социальным развитием организации. Гуманизация труда и качество трудовой жизни как инструменты актуализации человеческих ресурсов.

Безопасность, справедливость, самоактуализация личности и демократия, как составляющие гуманизации труда. Аспекты реализации социальной деятельности организации.

Способы, методы и механизмы управления социальной деятельностью, обеспечивающие социальное развитие организации. Задачи дисциплины «Управление социальным развитием организации». Содержание, формы и практические действия по реализации управленческих решений в социальной сфере.

Предпосылки формирования основ научного управления социальным развитием организации. А.Смит, Р. Оуэн, С.Т.Морозов.

Формирование основ научного управления социальным развитием организации. Ф. Тейлор, Г.Эмерсон, А.Файоль, Г.Форд, Э.Мэйо, А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.Мак-Грегор, А.П.Гастев, П.М.Керженцев, Н.А.Витке.

Литература: основная 1-5; дополнительная 1-6.

Тема 2: Социальная среда организации как объект управления.

Организационно-правовые формы организаций. Признаки организации. Понятие социальной среды. Элементы социальной среды организации.

Характеристики социальной среды организации: размер, местоположение, численность персонала, отраслевая принадлежность, сфера и вид деятельности, форма собственности, финансовое положение, состояние основных фондов и технический уровень производства, содержание и организационные формы трудового процесса, известность.

Имидж организации.

Предпринимательство как специфический вид трудовой и хозяйственной деятельности.

Литература: основная 1-5; дополнительная 1-6.

Тема 3: Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.

Отечественный опыт управления социальным развитием организации.

Становление научной организации труда: А.К.Гастев, П.М.Керженцев, Н.А.Витке. Рабочий контроль над производством и распределением продуктов.

Социалистическое соревнование, как инструмент повышения производительности труда.

Психологическое и административное стимулирование.

Предоставление социальных благ в СССР. Источники финансирования объектов социальной инфраструктуры. Планы социального развития трудовых коллективов.

Опыт США и западноевропейских стран в управлении социальным развитием организации. Концепция качества трудовой жизни.

Социальная политика ФРГ.

Принцип «социальной солидарности» как основа социальной политики Швеции. Социальное партнерство.

Опыт решения социальных проблем в организациях Японии.

Принципы управления персоналом А.Морита. Коллективизм, как основа формирования трудового коллектива. Кружки контроля качества. Система стимулирования персонала.

Особенности стратегии социального развития японских предприятий. Система патернализма.

Литература: основная 1-5; дополнительная 1-6.

Тема 4: Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.

Основные направления социального развития в современных условиях. Условия успешного решения социальных проблем. Концепция перехода к устойчивому развитию и ее основные положения. Рост благосостояния людей как приоритетный ориентир социального развития.

Уровень жизни населения. Показатели уровня жизни населения в России и за рубежом.

Гуманизм как целостная система взглядов. Гуманистическая хартия ООН. Понятие гуманизации труда.

Основные направления гуманизации труда: признание приоритетной роли человека как главного компонента любой социальной системы, включая отдельную организацию; совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса; улучшение условий, охрана и безопасность труда с учетом приоритетной роли человека в материальном и духовном производстве; усиление мотивации и формы стимулирование работников; создание и поддержание здоровой социально-психологической и духовно-нравственной атмосферы совместной деятельности; обеспечение функционального сотрудничества и социального партнерства в трудовых отношениях.

Литература: основная 1-5; дополнительная 1-6.

Тема 5: Факторы социальной среды организации. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников.

Фактор как движущая сила развития, указывающая на причину и содержание изменений. Факторный анализ социальной среды организации. Условия труда как совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов трудовой деятельности.

Охрана труда как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Безопасность труда как комплекс организационных, технических, санитарно-гигиенических, охранных мероприятий и средств, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предотвращения угрозы здоровью и жизни работников.

Материальное вознаграждение трудового вклада. Социальная защита работников как система мероприятий по безусловному соблюдению норм действующего в стране социально-трудового законодательства, прав и социальных гарантий сотрудников. Социально-психологический климат трудового коллектива.

Структура социально-психологического климата коллектива: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников. Социальная инфраструктура организации. Объекты социальной инфраструктуры и проблемы их финансирования.

Литература: основная 1-5; дополнительная 1-6.

Тема 6: Механизм управления социальными процессами в организации.

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.

Литература: основная 1-5; дополнительная 1-6.

Тема 7: Формирование структуры управления социальным развитием организации.

Принципы построения системы управления социальным развитием персонала 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 в решении социальных вопросов с местными (муниципальными), региональными и федеральными органами управления социальной сферой.

Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации. 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.

Литература: основная 1-5; дополнительная 1-6.

Планы практических занятий и задания к ним

Занятие 1.
Социальная среда организации как объект управления персоналом (4 часа)

Вопросы для обсуждения:

1. Организация как социальная система объединения людей, совместно реализующих общую цель.
2. Социальная сфера как составная часть жизни общества, включающая учреждения непроизводственных отраслей, элементы социальной инфраструктуры и социального обеспечения граждан.
3. Социальная среда организации как микрообщества, представленная из совокупности материальных, общественных и духовно-нравственных условий труда работников.

Литература: основная 1-5; дополнительная 1-6.

Занятие 2.
Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем(4 часа)

Вопросы для обсуждения:

1. Характерные черты и отличительные особенности социально- экономического развития России, основные этапы.
2. Политика «военного коммунизма», переход, к новой экономической политике на первом этапе.
3. Переход к командно-административным методам решения экономических и социальных задач на втором этапе советского периода в России.
4. Попытки реформирования экономики страны в послевоенный период, снижение мотивации, сохранение жесткой централизации управления, негативные последствия.
5. Реформы второй половины 1960-х годов: введение хозрасчета, бригадных форм организации труда, планов социального развития трудовых коллективов.
6. Положительные и отрицательные моменты социальных реформ в России на этапе перехода от плановой к рыночной экономике.
7. Методы социального управления в США, влияние технического и социального прогресса на управленческий гуманизм, распространение концепции качества трудовой жизни (КТЖ), вовлечение персонала в управление.
8. Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы.
9. Специфический опыт Японии в решении социальных проблем, ориентированный на ценности, социальные нормы, нравственные требования при эффективной регулирующей роли государства.

Литература: основная 1-5; дополнительная 1-6.

Занятие 3.
Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.

Вопросы для обсуждения:

1. Влияние научно-технических достижений на социально- экономическую сферу общества, производительные силы, производственные отношения.
2. Отрицательное воздействие глобальных социальных проблем современности на социальную сферу.
3. Приоритеты социального развития в современных условиях: экологическая безопасность, максимально высокий уровень благосостояния людей, качество и уровень жизни. Показатели уровня жизни.
4. Гуманизм как целостная система взглядов на признание социальной ценности человека, права личности на развитие и проявление своих способностей.
5. Возрастание роли личности как главного фактора эффективности производства.
6. Гуманизация управления. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.
7. Основные направления гуманистического подхода к развитию социальной среды организации.

Литература: основная 1-5; дополнительная 1-6.

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

Обучающиеся, изучающие учебную дисциплину, должны проявлять целеустремленность, старание, добросовестность и т.д. по овладению представлениями о взаимном влиянии людей в ситуациях взаимодействия в деятельности, а также в ситуациях общения.

В период самостоятельной работы по освоению дисциплины обучающиеся по каждой теме учебно-тематического плана должны:

- изучать тексты учебников и учебных пособий;
- строить структурно-логические схемы изученного учебного материала;
- работать со словарями и справочниками;
- изучать учебные пособия из электронных библиотек (библиотека КИС «РосНОУ», ЭБС IPR books);
- просматривать видео-лекцию;
- готовить доклады и сообщения к практическому занятию;
- решать учебно-профессиональные задачи к практическому занятию;
- выполнять знаково-символические модели изучаемых явлений и готовят пояснения к ним;
- готовиться к деловым играм и тренингам;
- готовить материалы к «интеллектуальным разминкам» и «мозговым штурмам».

Самостоятельная работа включает:

— Перечень задач и упражнений для самостоятельной работы
— Перечень тем для проведения обучающимися локальных исследований в рамках учебной дисциплины
— Перечень тем докладов
— Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала по учебной дисциплине.

Перечень тем докладов, выступлений, сообщений обучающихся на практических занятиях

1. Особенности институционализации функции управления социальными процессами на предприятиях в России.
2. Основные этапы эволюции функции управления социальными процессами в народном хозяйстве России.
3. Практическая деятельность по управлению социальными процессами на предприятиях СССР, ее фактические и теоретико-методические результаты.
4. Отечественный опыт социального планирования. Основные подходы и результаты.
5. Зарубежная практика организации управления социальной сферой промышленных корпораций.
6. Особенности изменений и фактическое состояние социальной сферы российских предприятий как итог десятилетия реформирования экономики.
7. Предприятие как социальная система. Состав подсистем, структура, функции, взаимосвязь со средой, факторы изменения и развития.
8. Основные параметры, характеризующие уровень социального развития предприятия и тенденции его изменения.
9. Определение концепции и составление плана социального развития предприятия как основы коллективного договора.
10. Социальное партнерство как взаимодействие основных коллективных участников общественного производства и практика его реализации в России.
11. Система социального партнерства за рубежом, ее основные модели.
12. Организация управления социальными процессами на предприятиях в условиях различных форм собственности.
13. Эффективность управления социальными процессами на предприятиях.
14. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом.
15. Специфика решения социальных проблем на предприятиях Японии. Влияние на социальную политику этой страны общекультурных национальных факторов и традиций социальной организации

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

Тест для проверки знания по дисциплине

Вариант №1

1. Обьектом дисциплины «Управление социальным развитием организации» является
   А. социальная среда организации
   Б. социальная деятельность организации
   В. охрана труда
   Г. самоактуализация личности
2. Что не предусматривает гуманизация труда
   А. безопасность
   Б. справедливость
   В. демократию
   Г. безнаказанность
3. Какое из ниже перечисленных суждений о социальной деятельности организации является верным
   1. Социальная деятельность организации направлена на развитие и совершенствование условий использования и воспроизводства человеческого капитала.
   2. Социальная деятельность организации – это изменение социальных условий персонала.
   А. верно 1
   Б. верно 2
   В. оба суждения верны
   Г. оба суждения не верны
4. Кто, устанавливая принципы НОТ, указывал на необходимость сполна увеличивать стремление человека к материальной выгоде, обеспечивать максимальную прибыль для предпринимателей в совокупности с достаточным вознаграждением персонала?
   А. Ф.Тейлор

Б. Г. Эмерсон
В. А. Файоль
Г. Г. Форд

5. Кто считал, что в целях повышения производительности труда, эффективности производства администрация предприятия должна «заботиться о рабочих, по крайней мере, так же, как и о машинах»?
А. Ф.Тейлор
Б. Г. Эмерсон
В. А. Файоль
Г. Г. Форд

6. Кому принадлежит мысль о том, что оплата труда должна быть справедливой и по возможности удовлетворять и работника и нанимателя?
А. Ф.Тейлор
Б. Г. Эмерсон
В. А. Файоль
Г. Г. Форд

7. Любой организации присуще
А. корпоративный дух
Б. общая цель
В. единственный руководитель
Г. высокая оплата труда

8. Социальную среду организации как микрообщества составляет
А. объекты производственного назначения
Б. материальные условия организации
В. духовно-нравственные условия в организации
Г. совокупность материальных, общественных и духовно-нравственных условий

9. К характеристикам социальной среды организации относится
А. уровень безработицы
Б. уровень инфляции
В. финансовое положение организации
Г. производительность труда

10. Что не относится к элементам социальной среды организации
А. персонал
Б. объекты социального назначения
В. слагаемые качества трудовой жизни
Г. имидж организации

11. Какое суждение об организации является верным
1. Организация – это один из видов социальных систем, первичных ячеек общества
2. Организация – объединение людей, совместно реализующих общую цель и взаимодействующих на основе определенных принципов, норм и процедур.
А. верно 1
Б. верно 2
В. оба суждения верны
Г. оба суждения не верны

12. Какое суждение об организации является верным
1. Под термином организация подразумеваются только коммерческие организации
2. Под термином организация подразумеваются коммерческие и некоммерческие организации
А. верно 1
Б. верно 2
В. оба суждения верны

Г. оба суждения не верны

13.Составьте список социальных проблем, характерных для российского предприятия

Вариант №2

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

А. социалистического соревнования

Б. рабочего контроля

В. экономического соревнования

Г. психологического и административного стимулирования

2. Предоставление социальных благ в СССР осуществлялось:

А. в виде распределения по труду в зависимости от результатов работы

Б. через общественные фонды потребления с учетом степени нуждаемости отдельных групп населения

В. в виде распределения по труду в зависимости от результатов работы и через общественные фонды потребления с учетом степени нуждаемости отдельных групп населения

Г. через общественные фонды потребления без учета степени нуждаемости отдельных групп населения

3. Что составляет основу социальной политики Швеции?

А. принцип социальной солидарности

Б. принцип социальной справедливости

В. принцип социального равенства

Г. принцип патернализма

4. Что составляет основу социальной политики Германии?

А. принцип социальной солидарности

Б. принцип социальной справедливости

В. принцип социального равенства

Г. принцип патернализма

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

А. государство

Б. профсоюз

В. корпорация

Г. союз работодателей

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

1. Коллективный характер удовлетворения потребностей работников

2. Стратегия социального развития предприятия базируется на японской национальной культуре человеческих отношений

А. верно 1

Б. верно 2

В. оба суждения верны

Г. оба суждения не верны

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

А. уровень жизни

Б. качество жизни

В. благосостояние

Г. условия жизни

8. Главными направлениями социального развития в современных условиях являются:

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

9. Уровень жизни населения, для которого характерно рациональное потребление по научно-обоснованным нормам называется:
А. полный достаток
Б. нормальный уровень
В. бедность
Г. нищета

10. Какое из приведенных высказываний о гуманизации труда верно?
1. Гуманизация труда есть приспособление той или иной стороны трудовой жизни к человеку.
2. Для гуманизации труда характерно усиление социальной ориентации производства
А. верно 1
Б. верно 2
В. оба верны
Г. оба не верны

11. Эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между ожиданиями работника и оценкой их реального осуществления называется
А. уровень жизни
Б. качество жизни
В. морально-психологический климат
Г. удовлетворенность трудом

12. Критерий условий человеческого существования, который характеризуется как благосостоянием людей, так и личными запросами конкретного человека
А. уровень жизни
Б. качество жизни
В. уровень и качество жизни
Г. удовлетворенность жизнью

13. Что значит - управлять социальным развитием организации? Дайте развернутый ответ и приведите примеры._____

Вариант №3

1. Комплекс организационных, технических, санитарно-гигиенических, охранных мероприятий и средств направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предотвращение угрозы здоровью и самой жизни работников
А. условия труда
Б. охрана труда
В. безопасность труда
Г. производительность труда

2. Система оплаты труда складывается из:
А. установления норм выработки
Б. тарифных разрядов
В. расценок
Г. всего вышеперечисленного

3. Система мероприятий по безусловному соблюдению норм действующего в стране социально-трудового законодательства, прав и социальных гарантий сотрудников
А. охрана труда
Б. социальная защита работников
В. безопасность труда

Г. гуманизация труда

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

А. нравственно-психологическая совместимость

Б. деловой настрой

В. Социальный оптимизм работников

Г. мотивация

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

А. нравственно-психологическая совместимость

Б. деловой настрой

В. Социальный оптимизм работников

Г. деловой оптимизм

6. К объектам социальной инфраструктуры не относится

А. общежитие

Б. рабочее место

В. Амбулатория

Г. библиотека

7. Служба, в задачи которой входит регулирование производственных, социальных, межличностных отношений в организации

А. социально-психологическая

Б. кадровая

В. Управления профессиональным развитием персонала

Г. социальной защиты

8. Служба, в задачи которой входит учет и контроль выполнения производственных функций работниками организации

А. безопасности трудовой деятельности

Б. кадровая

В. управления профессиональным развитием персонала

Г. социальной защиты

9. Функция службы по управлению социальным развитием, которая предполагает глубокий и разносторонний анализ состояния социальных условий организации

А. организационно-распорядительная

Б. координирующая

В. Контрольная

Г. социального прогнозирования и планирования

10. Управление социальным развитием организации может осуществляться

А. руководством

Б. специально уполномоченными лицами

В. автономными подразделениями

Г. всеми вышеперечисленными

11. Какое из приведенных высказываний верно?

1. Управление социальными процессами в организации осуществляется с целью обеспечения условий формировании гуманизации труда и качества трудовой жизни

2. Главная задача управления социальным развитием организации – разработка и реализация мероприятий, обеспечивающих социальное партнерство

А. верно 1

Б. верно 2

В. Оба верны

Г. оба не верны

12. Служба, предназначенная для удовлетворения социально-бытовых, культурных, интеллектуальных потребностей работников

А. кадровая

Б. социальной защиты

В. обеспечения функционирования и развития социальной инфраструктуры

Г. экономики труда и заработной платы

13. Работник предприятия - объект или субъект социального управления? Поясните свой ответ._____

Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного материала по учебной дисциплине

1. Объект и предмет управления социальным развитием организации.
2. Предпосылки формирования основ научного управления социальным развитием организации.
3. Формирование основ научного управления организации.
4. Социальная среда организации как объект управления.
5. Отечественный опыт управления социальным развитием организации.
6. Опыт США и западноевропейских стран управлении социальным развитием организации.
7. Опыт решения социальных проблем в организациях Японии.
8. Основные направления социального развития в современных условиях.
9. Основные направления гуманизации труда.
10. Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества.
11. Состояние социальной сферы России на начале XXI века.
12. Важнейшие цели социальной политики РФ.
13. Особенности социального партнерства в России.
14. Особенности социального партнерства в зарубежных странах.
15. Условия, охрана и безопасность труда.
16. Материальное вознаграждение трудового вклада.
17. Социальная защита работников.
18. Социально-психологический климат коллектива.
19. Социальная инфраструктура организации.
20. Семейные доходы и расходы работников.
21. Задачи и структура службы управления социальным развитием организации.
22. Основные функции службы по управлению социальным развитием организации.
23. История возникновения и институционализации функции управления социальными процессами в сфере экономической деятельности.
24. Особенности институционализации функции управления социальными процессами на предприятиях в России.
25. Основные этапы эволюции функции управления социальными процессами в народном хозяйстве России.
26. Практическая деятельность по управлению социальными процессами на предприятиях СССР, ее фактические и теоретико-методические результаты.
27. Отечественный опыт социального планирования. Основные подходы и результаты.
28. Зарубежная практика организации управления социальной сферой промышленных корпораций.
29. Особенности изменений и фактическое состояние социальной сферы российских предприятий как итог десятилетия реформирования экономики.
30. Предприятие как социальная система. Состав подсистем, структура, функции, взаимосвязь со средой, факторы изменения и развития.
31. Система базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием организации».

32. Основные параметры, характеризующие уровень социального развития предприятия и тенденции его изменения.
33. Определение концепции и составление плана социального развития предприятия как основы коллективного договора.
34. Социальное партнерство как взаимодействие основных коллективных участников общественного производства и практика его реализации в России.
35. Система социального партнерства за рубежом, ее основные модели.
36. Организация управления социальными процессами на предприятиях в условиях различных форм собственности.
37. Эффективность управления социальными процессами на предприятиях.
38. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом
39. Специфика решения социальных проблем на предприятиях Японии. Влияние на социальную политику этой страны общекультурных национальных факторов и традиций социальной организации
40. Методы преодоления социальной дистанции и профилактики социальных конфликтов в крупных организациях. Организационно-структурные схемы управления социальной сферой.
41. Возрастание роли личности как главного фактора эффективности производства. Гуманизация управления.
42. Изменения в разделении труда на мировом уровне.
43. Процессы глобализации и их влияние на подходы к удовлетворению социально-материальных потребностей населения.
44. Социальные изменения и процессы в организациях деловой сферы.
45. Межличностные и межгрупповые отношения в трудовом коллективе.
46. Влияние Внешних факторов на социальное развитие организации.
47. Механизмы управления социальными процессами в организации.
48. Система управления социальным развитием организации.
49. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации.
50. Управление процессом адаптации к новой должности.
51. Управление процессом карьерного роста.
52. Управление процессом повышения квалификации сотрудников.
53. Управление процессом создания и поддержания корпоративной культуры.
54. Управление процессом создания и поддержания морально психологического климата в организации.
55. Управление процессом создания социального партнёрства и социальных сетей и групп в организации.
56. Управление процессом обеспечения социальных гарантий сотрудникам.

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

7.1. Процедура и методика контроля успеваемости и оценивания результатов освоения программы дисциплины

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование на первом уровне компетенции:

— способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отраслей – ПК-9.

7.2. Этапы формирования компетенций в процессе изучения дисциплины

Конечными результатами освоения программы освоения дисциплины являются сформированные на первом уровне когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов у обучающихся происходит по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы.

Формирование компетенций в учебном процессе у обучающихся заочной формы обучения

Код компетенции	Наименование темы дисциплины	Учебные действия обучающихся, которые контролируются и оцениваются преподавателем на практических занятиях
ПК-9	Управление социальным развитием организации как научная дисциплина.	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) обучающийся на практическом занятии. Моделирование ситуаций различных методов уплаты НДС и акцизов.
ПК-9	Социальная среда организации как объект управления.	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) обучающийся на практическое занятии. Решение практических (учебно-профессиональных) задач.
ПК-9	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.	Решение практических (учебно-профессиональных) задач. Учебные действия в период проведения тренингов..
ПК-9	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) обучающийся на практическом занятии. Решение практических (учебно-профессиональных) задач.
ПК-9	Факторы социальной среды организации. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников.	Решение практических (учебно-профессиональных) задач. Моделирование ситуаций по созданию благоприятных условий труда, быта и досуга работников.
ПК-9	Механизм управления социальными процессами в организации.	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) обучающийся на практическое занятии. Решение практических (учебно-профессиональных) задач.
ПК-9	Формирование структуры управления социальным развитием организации.	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) обучающийся на практическое занятии. Решение практических (учебно-профессиональных) задач.

Оценивание результатов формирования компетенций в рамках дисциплины у обучающихся заочной формы обучения осуществляется по регламентам текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы.

Текущий контроль осуществляется в течение семестра.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета/экзамена.

Зачетное занятие для обучающихся заочной формы обучения проводится в виде аудиторного опроса по предложенным вопросам. Зачетное занятие проводится в зачетную неделю по графику экзаменационной сессии.

Перечень компетенций ПК и соответствующие им когнитивные содержательные дескрипторы, уровень освоения которых должен быть оценен. Критерии оценки

7.3. Текущий контроль успеваемости (ТК)

Перечень компетенций ПК и соответствующие им когнитивные содержательные дескрипторы, уровень освоения которых должен быть оценен, а также критерии оценки представлены в таблице.

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Место и номер задания раскрывающего уровень освоения компетенций
З (ПК-9)-1-1	Перечень вопросов для повторения обучающимся изученного учебного материала 18, 19, 20
З (ПК-9)-1-2;	Перечень вопросов для повторения обучающимся изученного учебного материала 10, 15, 16
З (ПК-9)-1-3	Перечень вопросов для повторения обучающимся изученного учебного материала 30-35
З (ПК-9)-1-4;	Перечень вопросов для повторения обучающимся изученного учебного материала 36-40
З (ПК-9)-1-5	Перечень вопросов для повторения обучающимся изученного учебного материала 8, 11, 13, 24
З (ПК-9)-1-6	Перечень вопросов для повторения обучающимся изученного учебного материала 41-45
У (ПК-9)-1-1	Перечень тем докладов 4
У (ПК-9)-1-2;	Перечень тем докладов 5
У (ПК-9)-1-3	Перечень тем докладов 6
У (ПК-9)-1-4;	Перечень тем докладов 7, 12
В (ПК-9)-1-1	Перечень тем докладов 8, 13
В (ПК-9)-1-2;	Перечень тем докладов 9, 14
В (ПК-9)-1-3	Перечень тем докладов 10, 15
В (ПК-9)-1-4;	Перечень тем докладов 11

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы и критерии оценки, которые представлены в Таблицах.

Критерии оценки учебных действий обучающихся (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемому вопросу) на практических занятиях.

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на базовом уровне	Характеристики ответа обучающегося на повышенном уровне
Отлично	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему; - последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - обосновывает и аргументирует	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему, учитывал положения законодательства; - уверенно, логично, последовательно и грамотно её излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;

	выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет терминами понятиями.	- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает квалифицированные выводы и обобщения; - владеет на высококвалифицированном уровне системой терминов и понятий.
Хорошо	- обучающийся твердо усвоил тему, по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - делает выводы и обобщения; - владеет системой терминов и понятий.	- обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной и дополнительной литературы; - не допускает существенных неточностей в анализе проблем; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает квалифицированные выводы и обобщения; - владеет на высококвалифицированном уровне системой терминов и понятий.
Удовлетворительно	- тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть обучающийся освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет системой терминов и понятий.	- тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть обучающийся освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной и дополнительной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности в анализе проблем; - испытывает затруднения в практическом применении теоретических знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет на высококвалифицированном уровне системой терминов и понятий.
Неудовлетворительно	- обучающийся не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - не формулирует выводов и обобщений; - не владеет системой терминов и понятий.	- обучающийся не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет на высококвалифицированном уровне системой терминов и понятий.

Критерии оценки учебных действий обучающихся по решению учебно-профессиональных задач на практических занятиях.

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на базовом уровне	Характеристики ответа обучающегося на повышенном уровне
Отлично	обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание	обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя юридические понятия, ссылаясь на нормативно-правовую базу.
Хорошо	обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание	обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя финансовые понятия.
Удовлетворител	обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу или	обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу или задание, допустил

льно	задание, допустил несущественные ошибки	несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном финансовые понятия.
Неудовлетворительно	обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу или задание.	обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу или задание.

Критерии оценки учебных действий обучающихся по решению задач и по созданию моделей изучаемых явлений

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на базовом уровне	Характеристики ответа обучающегося на повышенном уровне
Отлично	обучающийся самостоятельно и правильно построил модель изучаемого предмета, уверенно и аргументировано обосновывал ее, используя финансовые понятия.	даны исчерпывающие и обоснованные ответы на в соответствии с построенной моделью изучаемого предмета (с использованием рациональных методик).
Хорошо	обучающийся самостоятельно и в основном правильно построил модель изучаемого предмета, уверенно и аргументировано обосновывал ее, используя финансовые понятия.	даны полные, достаточно обоснованные ответы в соответствии с построенной моделью изучаемого предмета (с использованием рациональных методик).
Удовлетворительно	обучающийся в основном правильно построил модель изучаемого предмета, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном финансовые понятия.	Даны в основном правильные ответы в соответствии с построенной моделью изучаемого предмета, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.
Неудовлетворительно	обучающийся не построил модель изучаемого предмета.	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым "удовлетворительно".

Критерии оценки учебных действий обучающихся по овладению первичными навыками при проведении деловых игр и тренингов.

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на базовом уровне	Характеристики ответа обучающегося на повышенном уровне
Отлично	даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи	даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Хорошо	даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное	даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались

		рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.
Удовлетворительно	даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования	даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.
Неудовлетворительно	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым "удовлетворительно".	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым "удовлетворительно".

Промежуточная аттестация обучающихся

Перечень компетенций для промежуточной аттестации

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	**Место и номер задания раскрывающего уровень освоения компетенций**
З (ПК-9)-1-1.	вопросы к экзамену 28, 29, 33, 35
З (ПК-9)-1-2;	вопросы к экзамену 30, 31, 32, 37
З (ПК-9)-1-3.	вопросы к экзамену 34, 39, 40, 44
З (ПК-9)-1-4;	вопросы к экзамену 41, 42, 45, 48
З (ПК-9)-1-5.	вопросы к экзамену 49, 52, 56, 59
З (ПК-9)-1-6.	вопросы к экзамену 50, 53, 58, 61
У (ПК-9)-1-1.	Тест вариант 1.
У (ПК-9)-1-2;	Тест вариант 2.
У (ПК-9)-1-3.	Тест вариант 3.

Перечень вопросов обучающимся для подготовки к экзамену по учебной дисциплине

1. Понятие социальной среды и социальной сферы
2. Потенциал организации, материально-технические и социально-экономические возможности.
3. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
4. Цели развития социальной среды организации.
5. Содержание и формы управления социальным развитием организации.
6. Основные направления гуманизации труда.
7. Социально-трудовая сфера
8. Отечественный опыт управления социальным развитием
9. Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.
10. Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем
11. Научно-техническая революция, ее влияние на социальную сферу общества
12. Проблемы вследствие научно-технического и социально- экономического прогресса
13. Глобальные социальные проблемы современности.
14. Условия развития социальной сферы современного общества.
15. Приоритеты социального прогресса в современных условиях
16. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия
17. Социально-экономическое положение Российской Федерации.

18. Духовно-нравственное состояние современного российского общества
19. Цели социальной политики современного государства.
20. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.
21. Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.
22. Особенности социального партнерства в России.
23. Субъекты системы социального партнерства.
24. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации
25. Социальная защита работников.
26. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации
27. Морально-психологический климат коллектива
28. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
29. Внерабочее время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации
30. Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии
31. Задачи, функции, направления деятельности социальной службы
32. Определение эффективности работы социальной службы
33. Социальные технологии
34. План социального развития предприятия и порядок его разработки
35. Когда и в связи с чем возникла функция управления социальной подсистемой предприятия?
36. Основные представители отечественной школы социального управления в промышленности.
37. Состав и краткое содержание основных этапов эволюции функции социального управления в промышленности России.
38. Понятие социального планирования, его соотношение с понятием социального управления.
39. Социальная политика и концепция социального управления.
40. Соотношение понятий прогресса и социального развития.
41. Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений
42. Соотношение возможностей предприятия и факторов внешней среды в управлении социальными процессами на предприятии.
43. Понятие социального партнерства.
44. Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
45. Понятие социального норматива. Примеры.
46. Значение социальных нормативов как средства управления социальными процессами.
47. Индекс развития человеческого потенциала.
48. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
49. Стратегия социального развития.
50. Понятие социальной инфраструктуры.
51. Элементы социальной среды работника.
52. Исходные данные для построения системы управления социальной подсистемой предприятия.
53. Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.
54. Понятие социальной среды и социальной сферы
55. Потенциал организации, материально-технические и социально- экономические возможности.
56. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
57. Цели развития социальной среды организации.
58. Исторические этапы становления обособленного решения социально-трудовых проблем на предприятиях России и зарубежных стран.
59. Содержание и формы управления социальным развитием организации.

60. Основные направления гуманизации труда.
61. Социально-трудовая сфера
62. Отечественный опыт управления социальным развитием (особенности первого и второго этапов)
63. Отечественный опыт управления социальным развитием (особенности третьего и четвертого этапов)
64. Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.
65. Решение социально-трудовых проблем на предприятиях США
66. Опыт западноевропейских стран по решению социально-трудовых проблем
67. Японский опыт решения социально-трудовых проблем
68. Научно-техническая революция, ее влияние на социальную сферу общества
69. Проблемы вследствие научно-технического и социально- экономического прогресса
70. Глобальные социальные проблемы современности.
71. Условия развития социальной сферы современного общества.
72. Приоритеты социального прогресса в современных условиях
73. Критерии качества и условия жизни людей.
74. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия
75. Социально-экономическое положение Российской Федерации.
76. Духовно-нравственное состояние современного российского общества
77. Цели социальной политики современного государства.
78. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.
79. Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.
80. Особенности социального партнерства в России.
81. Субъекты системы социального партнерства.
82. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации
83. Сущность материального вознаграждения трудового вклада.
84. Социальная защита работников.
85. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации
86. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
87. Семейные доходы и расходы работников
88. Понятие прожиточного минимума и потребительской корзины, методы расчета прожиточного минимума
89. Внерабочее время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации
90. Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии
91. Задачи социальной службы
92. Основные функции социальной службы
93. Направления деятельности социальной службы
94. Определение эффективности работы социальной службы
95. Социальные технологии
96. План социального развития предприятия и порядок его разработки
97. Социальный паспорт предприятия

Обучающийся должен обладать:

— способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отраслей – ПК-9.

Основными этапами формирования указанной компетенции при изучении обучающимися дисциплины «Управление социальным развитием организации» являются последовательное изучение ими содержательно связанных между собой 7 тем учебных занятий. Изучение каждой темы предполагает овладение обучающимися необходимыми элементами компетенций на уровне знаний, навыков и умений.

Итоговая зачетная оценка, полученная с учетом оценивания компетенций на различных этапах их формирования, показывает успешность освоения компетенциями обучающимися.

Критерии оценки уровня овладения обучающимися компетенциями на этапе зачета с использованием вопросов по учебной дисциплине.

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на базовом уровне	Характеристики ответа обучающегося на повышенном уровне
зачтено	- обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы; делает выводы и обобщения; - владеет системой терминов и понятий. - не допускает существенных неточностей.	- ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; - аргументирует научные положения; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Не зачтено	- обучающийся не усвоил значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении финансовых проблем; - слабо владеет системой терминов и понятий.	- испытывает трудности в практическом применении знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине «Налоги и налогообложение» осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный (не более 15 минут)
- решение заданий (кейс-методы (фрагменты деловой игры))
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении экзамена в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. 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.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения обучающихся на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы 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. Письменный опрос

проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время (10-15 мин.).

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения экзамена, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений, опора на действующее семейное законодательство.

Решение заданий (кейс-методы (фрагменты деловой игры))

Решение кейс-методов (фрагменты деловой игры) осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающихся по применению норм семейного права, по правильному толкованию норм закона, быстрому и эффективному ориентированию в системе норм законодательства, по решению вопросов в области семейных правоотношений.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает устно. Длительность решения задания – 10 минут.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема нормативного или правоприменительного материала, необходимо относить на самостоятельную работу обучающихся, с непременным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

Проводится три раза в течение изучения дисциплины (семестр).

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, нормативные правовые акты и теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

Каждому обучающемуся отводится на тестирование 40 минут, по 2 минуты на каждое задание. Для каждого обучающегося 20 заданий.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и нормативными актами не разрешено.

Экзамен

Промежуточная аттестация по дисциплине завершает изучение курса и проходит в виде экзамена. Экзамен проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До экзамена не допускаются обучающиеся, не сдавшие хотя бы одну из трех текущих аттестаций (тестирований).

Экзамен может быть выставлен автоматически, по результатам текущих контролей и достижений, продемонстрированных обучающимся на практических занятиях (при решении заданий, при участии в деловой игре, дискуссиях, тренингах, круглых столах). Фамилии обучающихся, сдавших экзамен автоматически, объявляются в день проведения экзамена, до начала промежуточного испытания.

До начала экзамена все обучающиеся группы размещаются в аудитории, по одному человеку за столом.

Проведение зачета состоит из одного этапа:

– Ответ на вынесенные заранее вопросы (вопросы из утвержденного перечня, утвержденного на кафедре)

В ходе ответа преподаватель может задавать дополнительные вопросы, касающиеся основных вопросов.

По результатам преподаватель выставляет обучающемуся оценку за экзамен.

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

Основная литература:

1. Беляев М.К.Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы [Электронный ресурс]: тренинг персонала. Учебное пособие/ М.К. Беляев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2014.— 212 c. гриф МО — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/26239.— ЭБС «IPRbooks»
2. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Валеева Е.О.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 176 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/31936.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 460 c. гриф УМЦ — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52063.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. Мангутов И.С. Менеджмент социально-экономических систем [Электронный ресурс]: история отечественного управления. Учебное пособие/ Мангутов И.С., Петров А.А.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014.— 252 c. гриф УМО — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30004.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
5. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник/ Мумладзе Р.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2014.— 410 c. гриф УМО — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48706.— ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература:

1. Алябина Е.В. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Е.В. Алябина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014.— 705 c. Гриф УМО — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47701.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Валеева Е.О. Государственное управление социально-экономическими и политическими процессами [Электронный ресурс]/ Валеева Е.О.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 111 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/31935.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Демин Д. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: десять самых распространенных заблуждений/ Демин Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 137 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43664.— ЭБС «IPRbooks»
4. Маслов В.П. Социальные технологии управления персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта. Часть 2 [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Маслов В.П., Мигачев А.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте, 2013.— 148 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/26834.— ЭБС «IPRbooks»
5. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Мелихов Ю.Е., Малуев П.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 193 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/57162.— ЭБС «IPRbooks»
6. Прытков Р.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Прытков Р.М.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 196 c. гриф — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/54170.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

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

1. http://www.aup.ru/books/i006.htm Электронные книги по управлению персоналом и экономике труда
2. http://www.betec.ru/secure/index.php?id=4&sid=05&tid=14 Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей и процессов предприятий.
3. www.ecsocman.edu.ru – портал по социологии, экономике и менеджменту.
4. www.eurofound.eu.int – официальный сайт «Европейской ассоциации по улучшению условий жизни и труда»
5. http://www.aup.ru/books/i006.htm Электронные книги по управлению персоналом и экономике труда.

РАЗДЕЛ 10 ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение учебной дисциплины «Налоги и налогообложение» обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК- 44/05вн, «Положением о порядке обучения студентов - инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным приказом ректора от 6 ноября 2015 года №60/о, «Положением о службе инклюзивного образования и психологической помощи» АНО ВО «Российский новый университет» от 20 мая 2016 года № 187/о.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом их индивидуальных психофизиологических особенностей и специфики приема-передачи учебной информации.

С обучающимися по индивидуальному плану и индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации

Автор: к.п.н. Васильцов Ю.А. _____

«1» сентября 2017 г.