

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Институт управления, экономики и финансов  
Центр магистратуры



**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по образовательной деятельности КФУ  
проф. Таюрский Д.А.

"\_\_\_" 20\_\_\_ г.

## **Программа дисциплины**

Социальные основы в развитии организации Б1.Б.1

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление человеческими ресурсами

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2016

Автор(ы): Михайлов Ф.Б.

Рецензент(ы): Фахрутдинова Е.В.

### **СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий(ая) кафедрой: Фахрутдинова Е. В.

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_ от "\_\_\_\_" 20\_\_ г.

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр магистратуры):

Протокол заседания УМК № \_\_\_\_ от "\_\_\_\_" 20\_\_ г.

Казань  
2018

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
  - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине/ модулю
  - 4.2. Содержание дисциплины
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
  - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
  - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
  - 6.3. 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
  - 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
  - 7.1. Основная литература
  - 7.2. Дополнительная литература
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Михайлов Ф.Б. (кафедра управления человеческими ресурсами, Институт управления, экономики и финансов), FB.Mihajlov@kpfu.ru

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

Выпускник, освоивший дисциплину, должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОПК-8	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
ПК-3	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
ПК-5	умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ПК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
ПК-24	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
ПК-31	способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности
ПК-34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
ОПК-12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-27	владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения
ПК-32	владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя
ПК-36	владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон
ОПК-6	способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
ПК-4	умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации
ПК-7	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
ПК-21	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
ПК-22	умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен знать:

- цели, задачи и основные этапы социального развития персонала;
- принципы построения эффективных процессов управления социальным развитием персонала;
- теоретические подходы к анализу взаимосвязи социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства;
- отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации.

Должен уметь:

- проводить анализ внутренних и внешних факторов социального развития персонала;
- применять актуальные методы управления социальным развитием персонала;
- анализировать стратегии социального развития персонала в системе управления организацией;
- применять современные подходы к анализу социально-экономической среды организации;
- оценивать эффективность финансового и организационного обеспечения реализации стратегии социального развития персонала.

Должен владеть:

- навыками формирования стратегии социального развития персонала в системе управления организацией;
- информацией о реализуемых государственных программах в сфере социального развития и их связи с программами социального развития персонала, реализуемых современными организациями;
- современными методами управления социальным развитием персонала.

Должен демонстрировать способность и готовность:

В результате изучения дисциплины "Управление социальным развитием персонала" студенты должны демонстрировать способность и готовность к участию в организации и реализации проектов по управлению социальным развитием персонала в современных организациях.

## **2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования**

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б1.Б.1 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.04.03 "Управление персоналом (Управление человеческими ресурсами)" и относится к базовой (общепрофессиональной) части.

Осваивается на 1 курсе в 1 семестре.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 36 часа(ов), в том числе лекции - 12 часа(ов), практические занятия - 24 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 36 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 1 семестре.

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

**4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине/ модулю**

N	Раздел дисциплины/ модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления	1	1	2	0	8
2.	Тема 2. Социально-экономическая среда организации	1	1	2	0	8
3.	Тема 3. Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства	1	1	2	0	8
4.	Тема 4. Внутренние и внешние факторы социального развития персонала	1	1	2	0	8
5.	Тема 5. Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации	1	2	4	0	2
6.	Тема 6. Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией	1	2	4	0	2
7.	Тема 7. Современные методы управления социальным развитием персонала	1	2	4	0	0
8.	Тема 8. Финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала	1	2	4	0	0
	Итого		12	24	0	36

**4.2 Содержание дисциплины**

**Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления**

Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Механизмы управленческого воздействия на социальные процессы в организации. Персонал организации как субъект и объект социального управления.

**Тема 2. Социально-экономическая среда организации**

Понятие и структура социально-экономической среды организации. Комплекс факторов социальной среды. Заинтересованные общественные группы. Организация в социальной среде.

**Тема 3. Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства**

Предпосылки социальной направленности современных государств. Уровни управления социальным развитием. Планирование и показатели социального развития общества и организации.

**Тема 4. Внутренние и внешние факторы социального развития персонала**

Социальная подсистема организаций, ее элементы. Понятие социальной политики. Влияние на организацию социальной политики государства. Особенности социальной политики государства в современной России. Задачи социальной политики и организации в условиях трансформации общественных отношений. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации. Проблемы корпоративной социальной политики в зарубежных странах и в России. Роль профсоюзов в осуществлении корпоративной социальной политики.

**Тема 5. Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации**

Первый опыт социального управления в Советской России. НОТ в России. Принципы предоставления социальных благ в СССР. Источники финансирования социальных программ. Социальная деятельность организаций за рубежом. Концепция качества трудовой жизни. Концепция социальной политики ФРГ. Социальное партнерство в Западной Европе. Принципы управления персоналом в Японии. Западная и восточная модели социального управления.

## **Тема 6. Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией**

Понятие стратегического планирования и его элементы. Структура стратегического плана организации. Эффективность стратегического планирования. Социально-экономические цели организаций. Социальное стратегическое планирование. Содержание плана социальной стратегии.

## **Тема 7. Современные методы управления социальным развитием персонала**

Управление социальным развитием персонала в современных организациях.

## **Тема 8. Финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала**

Формирование и направления социальных инвестиций в современных организациях. Фонды накопления, резервный и потребления, фонд социальной сферы. Реализация программ жилищного строительства в организациях.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года N301).

Письмо Министерства образования Российской Федерации N14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Положение от 24 декабря 2015 г. № 0.1.1.67-06/265/15 "О порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет""

Положение N 0.1.1.67-06/241/15 от 14 декабря 2015 г. "О формировании фонда оценочных средств для проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет""

Положение N 0.1.1.56-06/54/11 от 26 октября 2011 г. "Об электронных образовательных ресурсах федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет""

Регламент N 0.1.1.67-06/66/16 от 30 марта 2016 г. "Разработки, регистрации, подготовки к использованию в учебном процессе и удаления электронных образовательных ресурсов в системе электронного обучения федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет""

Регламент N 0.1.1.67-06/11/16 от 25 января 2016 г. "О балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет""

Регламент N 0.1.1.67-06/91/13 от 21 июня 2013 г. "О порядке разработки и выпуска учебных изданий в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет""

## **6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)**

### **6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения**

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
<b>Семестр 1</b>			

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
	<b>Текущий контроль</b>		
1	Контрольная работа	ПК-34 , ПК-4 , ПК-3 , ОПК-8 , ПК-1 , ПК-9 , ОПК-12 , ОПК-6 , ПК-7 , ОК-2 , ОК-1	1. Социальное развитие персонала как объект управления 2. Социально-экономическая среда организации 3. Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства 4. Внутренние и внешние факторы социального развития персонала
2	Дискуссия	ПК-7 , ПК-36 , ПК-34 , ПК-32 , ПК-3 , ПК-27 , ПК-24	5. Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации 6. Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией 7. Современные методы управления социальным развитием персонала 8. Финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала
	<b>Экзамен</b>	ОК-1, ОК-2, ОПК-12, ОПК-2, ОПК-6, ОПК-8, ОПК-9, ПК-1, ПК-10, ПК-21, ПК-22, ПК-24, ПК-27, ПК-3, ПК-31, ПК-32, ПК-34, ПК-36, ПК-4, ПК-5, ПК-7, ПК-9	

**6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап	
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.		
<b>Семестр 1</b>						
<b>Текущий контроль</b>						
Контрольная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьёзные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	1	
Дискуссия	Высокий уровень владения материалом по теме дискуссии. Превосходное умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Высокий уровень этики ведения дискуссии.	Средний уровень владения материалом по теме дискуссии. Хорошее умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Средний уровень этики ведения дискуссии.	Низкий уровень владения материалом по теме дискуссии. Слабое умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Низкий уровень этики ведения дискуссии.	Недостаточный уровень владения материалом по теме дискуссии. Неумение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Отсутствие этики ведения дискуссии.	2	

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Экзамен	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	

**6.3 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**

**Семестр 1**

**Текущий контроль**

**1. Контрольная работа**

Темы 1, 2, 3, 4

1. Теоретические вопросы к контрольной работе
2. Гуманизация труда как основа управления социальным развитием персонала организации.
3. Компоненты социальной среды организации.
4. Социальная ответственность современной организации.
5. Отечественный опыт социального управления.
6. Зарубежный опыт социального управления.
7. Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом.
8. Социальная политика государства и ее влияние на организацию.
9. Система социальной защиты населения.
10. Система социального партнерства.
11. Коллективный договор: сущность, функции, структура.
12. Основные задачи и направления социальной политики организации.
13. Условия и охрана труда как фактор социального развития организации.
14. Социально-психологический климат как фактор социальной среды организации.
15. Социальная защита работников как фактор социального развития.
16. Материальное вознаграждение и оплата труда как фактор повышения качества трудовой жизни работников.
17. Социальная инфраструктура как фактор социальной среды организации.
18. Социальная служба организации: функции, задачи, структура.
19. Сущность социального планирования в организации.
20. Оценка уровня социального развития организации.

**2. Дискуссия**

Темы 5, 6, 7, 8

## II. Тестовые задания

1. Социальное развитие организации предполагает:

- а) повышение производительности труда;
- б) совершенствование социальной структуры персонала;
- в) стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и нравственного поощрения эффективного труда; рост жизненного уровня работников и членов их семей;
- г) улучшение финансовых показателей деятельности организации;
- д) создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы;
- е) обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий и гражданских прав.

2. Составной частью концепции гуманизации труда являются:

- а) обогащение содержания труда;
- б) максимизация прибыли;
- в) обеспечение нормальных, достойных человека условий жизнедеятельности - здоровых условий труда и быта, благоприятной микроэкологии труда;
- г) снижение издержек на персонал;
- д) предоставление работнику возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы.

3. К факторам внутренней социальной среды организации относятся:

- а) потенциал организации;
- б) социальная инфраструктура организации;
- в) условия работы и охрана труда; внебиржевое время и использование досуга;
- г) организационная структура;
- д) социальная защищенность работников;
- е) конкуренты;
- ж) социально-психологический климат коллектива;
- з) материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты.

4. К основным представителям школы научного менеджмента относятся:

- а) Ф. Тейлор;
- б) Э. Мэйо;
- в) Г. Эмерсон;
- г) М. Фоллет.

5. В чем заключается социальная ответственность организации:

- а) учет в социальном развитии предприятия только потребностей и интересов наемных работников;
- б) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законодательного минимума;
- в) производство товаров и услуг по самой низкой цене для общества.

6. Социальная ответственность предприятия означает, что предприятие проводит:

- а) социальную политику в отношении своего персонала;
- б) социальную политику в отношении людей, проживающих в местных со-обществах, являющихся внешней для нее средой.

7. К основным ?заинтересованным? в деятельности организации сторонам относятся:

- а) собственники;
- б) органы государственного управления;
- в) персонал;
- г) поставщики и бизнес-партнеры;
- д) некоммерческие и общественные организации.

8. Какой из показателей не имеет прямого отношения к оценке качества трудовой жизни:

- а) безопасность труда;
- б) использование рабочего времени;
- в) уровень организации труда;
- г) распределение заработка;
- д) распределение средств по направлениям материальной помощи;
- е) уровень технологии.

9. Социал-демократическая модель социальной политики отличается от либеральной:

- а) высокой ролью государства в обобществлении доходов и существенным значением общенациональных социальных механизмов управления;
- б) меньшей степенью государственного вмешательства в социально-экономические процессы;
- в) большой ролью профсоюзов в решении социальных проблем;
- г) большим значением частных систем страхования;
- д) приоритетным значением обязательного социального страхования.

10. Главной целью государственной политики в сфере социально-трудовых отношений является обеспечение каждому трудоспособному человеку условий:

- а) позволяющих ему своим трудом поддерживать необходимый уровень жизни;
- б) которые позволяют ему жить всю жизнь в достатке;
- в) позволяющих ему обеспечить своих родных и близких.

11. В соответствии с существующей системой социального страхования в РФ страховые взносы и платежи осуществляют:

- а) работодатель;
- б) работник;
- в) государство;
- г) государство, работодатель и работник.

12. Какой фонд финансирует предоставление пособий по временной нетрудоспособности:

- а) Пенсионный фонд РФ;
- б) Фонд обязательного медицинского страхования;
- в) Фонд социального страхования.

13) Ставка ЕСН, зачисляемая в Пенсионный фонд РФ, составляет:

- а) 14%;
- б) 28%;
- в) 30%.

14. Социальное партнерство ? это:

- а) способ разрешения социальных, экономических и производственных конфликтов в целях и интересах как наемных работников, так и работодателей;
- б) умение объединить усилия работодателей и работников в давлении на правительство, чтобы добиться более благоприятных условий для развития производства;
- в) способ, позволяющий наемным работникам добиваться определенных социальных гарантий и льгот ценой отказа от забастовок.

15. Сколько сторон могут участвовать в социальном партнерстве:

- а) только три;
- б) только две;
- в) как две, так и три.

16. На каком уровне заключается Генеральное соглашение:

- а) федеральный;
- б) региональный;
- в) местный.

17. Что является объектом системы социального партнерства:

- а) работники;
- б) государство;
- в) социально-трудовые отношения;
- г) работодатели.

18. Бипартизм ? это:

- а) форма партнерских отношений, в которой практикуется двухстороннее сотрудничество между объединениями работодателей и организациями трудящихся;
- б) форма партнерских отношений, в которой наряду с работодателями и наемными работниками, активную роль в качестве социального партнера играет государство.

19. В соответствии с ТК РФ действие коллективного договора распространяется:

- а) на всех работников предприятия;
- б) только на членов профсоюза, первичная организация которого заключила колдоговор;
- в) на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, которые уполномочили профсоюзный орган заключить колдоговор от их имени.

20. Основными целями социальной политики на предприятии являются:

- а) повышение производительности труда;
- б) обеспечение работникам достойного уровня и качества жизни, социальных прав, справедливого вознаграждения за трудовую деятельность, социальной защиты;
- в) увеличение размера заработной платы работникам.

21. К обязательным социальным выплатам в организации относятся:

- а) оплачиваемые отпуска;
- б) дополнительное страхование жизни;
- в) медицинское обслуживание, включая членов семьи;
- г) оплата больничных.

22. Социальное обеспечение работников организации можно рассматривать как:

- а) материальное обеспечение работников и предоставление им социальных льгот;
- б) создание условий для занятия трудовой деятельностью;
- в) обеспечение равного вознаграждения за труд.

23. Денежные выплаты являются компенсациями, которые могут быть прямыми или косвенными. К прямым денежным компенсациям относятся:

- а) заработка плата, денежное содержание, премии;
- б) участие в прибылях, право работников на покупку акций организации;
- в) страхование и обслуживание, осуществляющее за счет средств предприятия.

24. Социальные выплаты и льготы, входящие в состав компенсационного пакета, относятся к:

- а) базовой заработной плате;
- б) дополнительной оплате;
- в) бенефитам.

25. Найдите соответствие:

1. Гарантии а) денежные выплаты, установленные в целях возмещения  
работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных ФЗ обязанностей.

2. Компенсации б) средства, способы и условия, с помощью которых  
обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

### **Экзамен**

Вопросы к экзамену:

1. Понятие социальной среды и социальной сферы.
2. Взаимосвязь экономического и социального развития организации.
3. Содержание и формы управления социальным развитием организации.
4. Отечественный опыт управления социальным развитием организации.
5. Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.
6. Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем.
7. Глобальные социальные проблемы современности.
8. Условия развития социальной сферы современных организаций.
9. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия.
10. Социально-экономическое положение Российской Федерации.
11. Цели социальной политики современного государства.
12. Особенности социального партнерства в России.
13. Субъекты системы социального партнерства.
14. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации.
15. Меры социальной защиты работников.
16. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации.
17. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
18. Внедрение времени и досуг работников как фактор социального развития персонала.
19. Социальные технологии как инструмент развития персонала.
20. Стратегия социального развития предприятия и порядок его разработки.
21. Отечественная школа социального управления.
22. Технологии социального планирования.
23. Социальная политика и концепция социального управления.
24. Соотношение понятий прогресса и социального развития.
25. Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений в организации.
26. Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
27. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
28. Понятие социальной инфраструктуры.
29. Элементы социальной среды работника.
30. Исходные данные для построения системы управления социальной подсистемой предприятия.
31. Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.
32. Направления социальной политики организации.
33. Свойства и особенности процесса развития социальных систем.
34. Механизмы управленческого воздействия на социальные процессы в организации.
35. Персонал организации как субъект и объект социального управления.
36. Понятие и структура социально-экономической среды организации.
37. Планирование и показатели социального развития общества и организации.
38. Социальная подсистема организаций, ее элементы.
39. Влияние на организацию социальной политики государства.
40. Анализ отечественных и зарубежных подходов к управлению социальным развитием персонала организации.
41. Понятие стратегического планирования и его элементы. Структура стратегического плана организации.  
Содержание плана социальной стратегии.
42. Формирование и направления социальных инвестиций в современных организациях.
43. Анализ подходов к оценке эффективности финансового и организационного обеспечения программ социального развития персонала.
44. Методики оценки уровня социального развития организации.

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

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
<b>Семестр 1</b>			
<b>Текущий контроль</b>			
Контрольная работа	Контрольная работа проводится в часы аудиторной работы. Обучающиеся получают задания для проверки усвоения пройденного материала. Работа выполняется в письменном виде и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	1	20
Дискуссия	На занятии преподаватель формулирует проблему, не имеющую однозначного решения. Обучающиеся предлагают решения, формулируют свою позицию, задают друг другу вопросы, выдвигают аргументы и контраргументы в режиме дискуссии. Оцениваются владение материалом, способность генерировать свои идеи и давать обоснованную оценку чужим идеям, задавать вопросы и отвечать на вопросы, работать в группе, придерживаться этики ведения дискуссии.	2	30
		Всего:	50
Экзамен	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

#### 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

##### 7.1 Основная литература:

1. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 263 с. URL: <http://www.znanius.com/bookread.php?book=325389>
2. Теория и практика развития управленческого персонала предприятия: Монография / Э.В. Кондратьев. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 396 с. URL: <http://www.znanius.com/bookread.php?book=354271>
3. Управление персоналом организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. - 398 с. URL: <http://www.znanius.com/bookread.php?book=194668>
4. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 352 с. URL: <http://www.znanius.com/bookread.php?book=247976>
5. Комаров, Е. И. Методологический инструментарий современного социального управления [Электронный ресурс] : Учебно-практическое пособие / Е. И. Комаров; Под ред. профессора Е. И. Комарова. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К-", 2013. - 316 с. URL: <http://www.znanius.com/bookread.php?book=414987>

##### 7.2. Дополнительная литература:

1. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 695 с. URL: <http://www.znanius.com/bookread.php?book=400593>
2. Управление трудовыми ресурсами: Учебное пособие / Г.Ф. Красноженова, П.В. Симонин. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 159 с. URL: <http://www.znanius.com/bookread.php?book=141093>

3. Энциклопедия социальных практик [Электронный ресурс] / Под редакцией Е. И. Холостовой, Г. И. Климантовой. - 2-е изд. - М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К-", 2013. - 660 с. - ISBN 978-5-394-01825-1. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=430523>
4. Организация, управление и администрирование в социальной работе: Учебник / А.И. Войтенко, Е.И. Комаров. - М.: ИЦ РИОР: ИНФРА-М, 2010. - 255 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=183068>
5. Правовое обеспечение социальной работы [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / Под ред. проф. Е. И. Холостовой, проф. О. Г. Прохоровой. - М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К-", 2013. - 256 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=414978>

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

HR-portal: HR-сообщество и публикации - <http://hr-portal.ru/>  
Информационный портал для специалистов по кадрам - [Http://www.pro-personal.ru/](http://www.pro-personal.ru/)  
Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации - <http://www.rosmintrud.ru/>  
Организация объединенных наций. Социальное развитие - <http://www.un.org/ru/development/progareas/socdev.shtml>  
Портал о кадровом менеджменте - <http://www.hrm.ru/>

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Изучение данной дисциплины базируется на сумме знаний и навыков, получаемых студентами в ходе изучения таких дисциплин как основы управления персоналом, конфликтология, психофизиология профессиональной деятельности.

Курс 'Социальные основы в развитии организаций' состоит из двух блоков: лекционные и практические занятия. Студенту, который изучает представленную дисциплину, необходимо посещать лекционные занятия с целью получения знаний по основным темам, осуществлять подготовку к семинарским занятиям, используя литературу, рекомендованную преподавателем. Для более глубокого освоения материала следует уделить внимание изучению дополнительной литературы по дисциплине.

Полное освоение дисциплины 'Социальные основы в развитии организаций' не возможно без активной работы на практических занятиях.

Практическая часть курса предполагает формирования навыков комплексного анализа проблем, возникающих в современных организациях в сфере социальными и производственными процессами в организации. В рамках данного блока студенты выполняют аналитические работы и представляют их результаты в виде презентаций.

Доклады должны содержать информацию, отражающую современные тенденции развития теории и практики.

Работа должна быть представлена на рецензирование в печатном виде. Текст должен быть написан на одной стороне листа с интервалом 1,5 пт и шрифтом 14. Поля: слева страницы - 30 мм, справа - 10 мм, сверху и снизу - 20 мм. Бумага используется формата А4 (210x297мм). Нумерация страниц начинается с титульного листа.

Ответ на теоретический вопрос должен быть полным (содержать не менее 10-15 листов), конкретным и четким. Текст можно иллюстрировать рисунками, схемами, таблицами, формулами и др. материалом.

Освоение учебного курса завершает выполнение двух контрольных работ.

Контрольная работа состоит из ответа на один теоретический вопрос, выполнения тестового задания и обоснования своей точки зрения по проблемному вопросу.

Итоговая оценка по курсу складывается из результатов практической части и теоретического экзамена. Письменный экзамен содержит 3 теоретических вопроса.

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

Освоение дисциплины "Социальные основы в развитии организаций" предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 2010 Professional Plus Russian

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Освоение дисциплины "Социальные основы в развитии организации" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

## **12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.04.03 "Управление персоналом" и магистерской программе Управление человеческими ресурсами .