

УТВЕРЖДАЮ
 Декан факультета

 (подпись) Шматко А. Д.
 «___» _____ 20__
 ФИО

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Направление/специальность подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль/программа подготовки	Управление персоналом в организации
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
4	8	3	108	39	26	0	13	69	0	0	69	зач.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)**

38.03.03 Управление персоналом

год набора группы: 2024

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Шевченко Наталья Николаевна, д.филос.н., доцент, профессор

Программа рассмотрена
на заседании кафедры-разработчика
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

Программа рассмотрена
на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Разделы рабочей программы

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Приложения к рабочей программе дисциплины

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-3 — способность разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

ОПК-3

знания:

знания:

- стандарты унифицированной системы организационно-распорядительной документации;
- существующие унифицированные системы документации;
- теоретические основы и закономерности документационного обеспечения управленческой деятельности;
- технологию разработки и правила оформления организационно-правовых, распорядительных и информационно-справочных документов;
- законодательные, нормативные и правовые акты, регламентирующие документирование управленческой деятельности;
- требования к составлению, оформлению унифицированной системы организационно-распорядительной документации;;

умения:

умения:

- слушать, воспринимать документную информацию с учетом культурных и языковых различий;
- составлять документы в соответствии с требованиями унифицированной системы организационно-распорядительной документации;
- выявлять состав необходимых документов в конкретной управленческой ситуации;
- систематизировать и обобщать документную информацию, готовить справки, обзоры;
- реферировать, редактировать, рецензировать тексты;
- работать с нормативной, специальной и законодательной литературой для практического применения при создании и оформлении документов;
- разрабатывать проекты документов;;

навыки:

навыки:

- владеть законодательными актами РФ в сфере информации и документационного обеспечения управления, указами и распоряжениями Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, нормативно-правовыми актами федеральных органов, в области документирования управленческой деятельности, государственными стандартами на документы, унифицированными системами на документации и общероссийскими классификаторами технико-экономической и социальной информации;
- использования современных способов и технологий создания документов;
- применения методов компьютерных технологий по сбору, обработке, передачи, анализа документной информации;
- адаптировать к конкретным условиям и использовать программные продукты для составления, оформления организационно-распорядительной документации и организации документооборота;
- самостоятельного приобретать новые знаний, используя современные образовательные технологии;.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ОСНОВЫ ПРАВА**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- УК-11 — Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ОПК-3
4	8	Раздел 1. Теоретические и методологические основы управления социальным развитием организации в условиях рыночной экономики. Персонал как объект социального управления: общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы; субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система. Социальное развитие персонала как объект управления: свойства и особенности процесса развития социальных систем; параметры организации как социального объекта; основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы; работник предприятия – объект или субъект социального управления.	20	6	4	2	14	20
4	8	Раздел 2. Хозяйственная организация как объект социального управления. Социальное развитие как объект управления. Социальные изменения и процессы в организациях деловой сферы. Технические, экономические и социальные параметры организации. Организация как социальная среда личности работника. Понятие социальной среды. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды. Система управления социальным развитием персонала: 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. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации; участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.	19	7	4	3	12	20
4	8	Раздел 3. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами в хозяйственных организациях. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций: особенности отечественного опыта управления социальными процессами; реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций: особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом; распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели.	17	6	4	2	11	10
4	8	Раздел 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе. Внутренние и внешние факторы социального развития организации. Месторасположение организации и влияние его особенностей на решение задач улучшения качества жизни работника. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы. Макрофакторы. Социально-исторические, правовые, природные, политические, демографические, морально-психологические, факторы экономической конкуренции. Отраслевые факторы. Внепроизводственная социальная инфраструктура организации. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей в работе, полноценном отдыхе, занятиях спортом, содержательном досуге, в получении общего образования, повышении квалификации и культурного уровня. Доходы и семейный бюджет. Оценка уровня потребления работников и Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала: технические, экономические и социальные параметры организации; организация как социальная среда личности работника; материальные и социально-психологические компоненты социальной среды; система управления персоналом как фактор социальных премий. Внешние факторы социального развития персонала: территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы; возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга.	18	8	6	2	10	20
4	8	Раздел 5. Механизм управления социальными процессами в организации. Механизм управления социальными процессами в организации: социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования; методы социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.	18	6	4	2	12	20
4	8	Раздел 6. Формирование структуры управления социальным развитием организации. Принципы построения системы управления социальным развитием организации. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления. Особенности организации социального управления на отечественных предприятиях. Взаимодействие в решении социальных («опросов с местными (муниципальными), региональными и федеральными органами управления социальной сферой. Нормативно-правовая база управления социальными процессами 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.	16	6	4	2	10	10
Всего за 8 семестр			108	39	26	13	69	100
Всего по дисциплине			108	39	26	13	69	100

3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Теоретические и методологические основы управления социальным развитием организации в условиях рыночной экономики.	Теоретические и методологические основы управления социальным развитием организации в условиях рыночной экономики	2
2	Раздел 2. Хозяйственная организация как объект социального управления. Социальное развитие как объект управления.	Хозяйственная организация как объект социального управления. Социальное развитие как объект управления	3
3	Раздел 3. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами в хозяйственных организациях.	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами в хозяйственных организациях	2
4	Раздел 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе. Внутренние и внешние факторы социального развития организации.	Основные факторы социальных изменений в современном обществе. Внутренние и внешние факторы социального развития организации	2
5	Раздел 5. Механизм управления социальными процессами в организации.	Механизм управления социальными процессами в организации	2
6	Раздел 6. Формирование структуры управления социальным развитием организации.	Формирование структуры управления социальным развитием организации	2
Всего за 8 семестр			13

3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Теоретические и методологические основы управления социальным развитием организации в условиях рыночной экономики.	Теоретические и методологические основы управления социальным развитием организации в условиях рыночной экономики	14
2	Раздел 2. Хозяйственная организация как объект социального управления. Социальное развитие как объект управления.	Хозяйственная организация как объект социального управления. Социальное развитие как объект управления	12
3	Раздел 3. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами в хозяйственных организациях.	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами в хозяйственных организациях	11
4	Раздел 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе. Внутренние и внешние факторы социального развития организации.	Основные факторы социальных изменений в современном обществе. Внутренние и внешние факторы социального развития организации	10
5	Раздел 5. Механизм управления социальными процессами в организации.	Механизм управления социальными процессами в организации	12
6	Раздел 6. Формирование структуры управления социальным развитием организации.	Формирование структуры управления социальным развитием организации	10
Всего за 8 семестр			69

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
8					Тест	ДР		Тест		ДР			Вопр. Зач, зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;

- Тест – тест;
- Вопр. Зач – вопросы к зачету;
- зач. – зачет.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- тест;
- вопросы к зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

1. . Менеджмент. Теория и практика. Москва: Юрайт, 2016, эл. рес.
2. . Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2012, 7 экз.
3. А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. . Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. М.: ИНФРА-М, 2011, 7 экз.
4. И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева. . Управление персоналом. М.: ИНФРА-М, 2012, 5 экз.
5. Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. . Управление социальным развитием организации. М.: ИНФРА-М, 2012, 7 экз.

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

5.3. Периодические издания:

1. Социальные и гуманитарные знания.

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <https://urait.ru/bcode/488852> — Управление персоналом — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов..

Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Лекционные занятия:

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

6.2. Практические занятия:

1. Проектор;
2. Интерактивная доска.

6.3. Прочее:

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

Аннотация рабочей программы

Дисциплина **УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

ОПК-3 способность разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с основными принципами 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 организаций.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- тест;
- вопросы к зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3 з.е., 108 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**26 ч.**), практические занятия (**13 ч.**), самостоятельная работа студента (**69 ч.**).

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 39 ч. аудиторных занятий, и 69 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Теоретические и методологические основы управления социальным развитием организации в условиях рыночной экономики.		
Теоретические и методологические основы управления социальным развитием организации в условиях рыночной экономики	Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. . Управление социальным развитием организации: М.: ИНФРА-М, 2012 (1)	14
Итого по разделу 1		14
Раздел 2. Хозяйственная организация как объект социального управления. Социальное развитие как объект управления.		
Хозяйственная организация как объект социального управления. Социальное развитие как объект управления	Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. . Управление социальным развитием организации: М.: ИНФРА-М, 2012 (2)	12
Итого по разделу 2		12
Раздел 3. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами в хозяйственных организациях.		
Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами в хозяйственных организациях	. Менеджмент. Теория и практика: Москва: Юрайт, 2016 (1)	11
Итого по разделу 3		11
Раздел 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе. Внутренние и внешние факторы социального развития организации.		
Основные факторы социальных изменений в современном обществе. Внутренние и внешние факторы социального развития организации	. Управление персоналом организации: М.: ИНФРА-М, 2012 (1)	10
Итого по разделу 4		10
Раздел 5. Механизм управления социальными процессами в организации.		
Механизм управления социальными процессами в организации	И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева. . Управление персоналом: М.: ИНФРА-М, 2012 (1)	12
Итого по разделу 5		12
Раздел 6. Формирование структуры управления социальным развитием организации.		
Формирование структуры управления социальным развитием организации	А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. . Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: М.: ИНФРА-М, 2011 (1)	10
Итого по разделу 6		10

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- тест;
- вопросы к зачету;
- зачет.

Критерии оценивания

Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

Тест

Итоговое тестирование проводится по темам разделов 1, 2, 3, 4, 5, 6, дисциплины. В тесте по 20 вопросов.

Критерии оценивания: при верном ответе на вопрос теста проставляется 1 балл, при неверном – 0 баллов.

Максимальное количество баллов по тестам составляет 120.

Тест считается пройденным на «отлично» если верно решено 90-100%.

Тест считается пройденным на «хорошо» если верно решено 80-85%.

Тест считается пройденным на «удовлетворительно» если верно решено 70-75%.

Тест считается не пройденным «не удовлетворительно» если верно решено менее 70%.

Вопросы к зачету

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. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
28. Вне рабочее время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации

29. Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии
30. Задачи, функции, направления деятельности социальной службы
31. Определение эффективности работы социальной службы
32. Социальные технологии
33. План социального развития предприятия и порядок его разработки
34. Когда и в связи с чем возникла функция управления социальной подсистемой предприятия?
35. Основные представители отечественной школы социального управления в промышленности.
36. Состав и краткое содержание основных этапов эволюции функции социального управления в промышленности России.
37. Понятие социального планирования, его соотношение с понятием социального управления.
38. Социальная политика и концепция социального управления.
39. Соотношение понятий прогресса и социального развития.
40. Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений
41. Соотношение возможностей предприятия и факторов внешней среды в управлении социальными процессами на предприятии.
42. Понятие социального партнерства.
43. Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
44. Понятие социального норматива. Примеры.
45. Значение социальных нормативов как средства управления социальными процессами.
46. Индекс развития человеческого потенциала.
47. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
48. Стратегия социального развития.
49. Понятие социальной инфраструктуры.
50. Элементы социальной среды работника.
51. Исходные данные для построения системы управления социальной подсистемой предприятия.
52. Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.

Зачет

Зачет по дисциплине выставляется при наборе студентом минимум 60 баллов из 100 максимально возможных к моменту окончания сессии.

При невыполнении указанного выше условия, студент должен выполнить и сдать шесть Индивидуальных практических заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины, после чего он допускается к сдаче теоретического зачета.

Зачет включает в себя ответы на теоретические вопросы. Оценка «зачтено» выставляется:

- при развернутых и точных ответах на 2 теоретических вопроса и дополнительные вопросы преподавателя;

- при точном и полном ответе на 1 теоретический вопрос с допущением ошибок и неточностей при ответе на 2 теоретических вопроса.

Оценка «не зачтено» выставляется при неправильных ответах на теоретические вопросы (когда данный студентом ответ на каждый вопрос содержит менее чем 60% правильного ответа).

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ОПК-3	
4	8	Раздел 1. Теоретические и методологические основы управления социальным развитием организации в условиях рыночной экономики.	20	6	4	2	14	20	Тест
4	8	Раздел 2. Хозяйственная организация как объект социального управления. Социальное развитие как объект управления.	19	7	4	3	12	20	Тест
4	8	Раздел 3. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами в хозяйственных организациях.	17	6	4	2	11	10	Тест
4	8	Раздел 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе. Внутренние и внешние факторы социального развития организации.	18	8	6	2	10	20	Тест
4	8	Раздел 5. Механизм управления социальными процессами в организации.	18	6	4	2	12	20	Тест
4	8	Раздел 6. Формирование структуры управления социальным развитием организации.	16	6	4	2	10	10	Тест, Вопросы к зачету
Всего за 8 семестр			108	39	26	13	69	100	
Всего по дисциплине			108	39	26	13	69	100	

Критерии оценивания

ОПК-3

Вопросы открытого типа:

- № 1 Социальное партнерство - это:
- № 2 Что не отражает социальную эффективность плана социального развития:
- № 3 К факторам внутренней социальной среды организации относятся:
- № 4 В чем заключается социальная ответственность организации:
- № 5 Социальная ответственность предприятия означает, что предприятие проводит:
- № 6 К основным «заинтересованным» в деятельности организации сторонам относятся:
- № 7 Какой из показателей не имеет прямого отношения к оценке качества трудовой жизни:
- № 8 Главной целью государственной политики в сфере социально-трудовых отношений является обеспечение каждому трудоспособному человеку условий:
- № 9 В соответствии с существующей системой социального страхования в РФ страховые взносы и платежи осуществляет:
- № 10 Является ли управление социальным развитием организации специфическим видом менеджмента и вместе с тем составной частью управления персоналом?

Вопросы закрытого типа:

- № 1 Является ли удовлетворенность трудом, эмоционально окрашенным состоянием сбалансированности (соотношения) между ожиданиями работника и оценкой их реального осуществления?
- № 2 Отметьте социально-экономическое мероприятие, которое не может позитивно отразиться на социальной сфере общества:
- № 3 Составной частью концепции гуманизации труда являются:
- № 4 Социальное партнерство – это:
- № 5 Что из ниже перечисленного не отражает социальную эффективность плана социального развития:
- № 6 К факторам внутренней социальной среды организации относятся:
- № 7 В чем заключается социальная ответственность организации:
- № 8 Какой из показателей не имеет прямого отношения к оценке качества трудовой жизни:
- № 9 Главной целью государственной политики в сфере социально-трудовых отношений является обеспечение каждому трудоспособному человеку условий:
- № 10 В соответствии с существующей системой социального страхования в РФ страховые взносы и платежи осуществляет: