

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории



УТВЕРЖДАЮ:

Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский

25 апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ»

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Социальная политика организации» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом – 25 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Социальная политика организации» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958).

СОСТАВИТЕЛЬ:

д-р. экон. наук, профессор кафедры управления персоналом и экономической теории Мортиков В.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Чумаченко Г. В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Розмыслов А. Н.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Шильникова З. Н.

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории Литвин Р.И.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории 21.03.2023 г., протокол № 13.

Заведующий кафедрой
управления персоналом и экономической теории  Чумаченко Г.В.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы 12.04.2023 г., протокол №8.

Председатель учебно-методической
комиссии института управления и государственной службы  Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – формирование у магистрантов системных знаний и представлений о сущности, направлениях, принципах и механизмах реализации социальной политики 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 жизни организации;

усвоение научных представлений об особенностях современного состояния социальной сферы российской экономики и существующих подходах к управлению соответствующими процессами на уровне организаций.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Социальная политика организации» относится к обязательным дисциплинам образовательной программы (Б1.В.ДВ.01.02). Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

принципов разработки и реализации корпоративной социальной политики; современных методов управления социальными программами;

умения:

анализировать потребности и интересы сотрудников и общества в целом; анализировать цели и задачи организации, сроки реализации и ожидаемые результаты;

навыки:

разработки и реализации корпоративной социальной политики с учетом этих потребностей и интересов; применения этих методов для эффективного управления социальными программами в соответствии с целями и задачами организации.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин уровня бакалавриата и служит основой для прохождения преддипломной практики и выполнения и защиты магистерской диссертации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-2. Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ, формировать программу	ПК-2.3. Осуществляет разработку и реализацию корпоративной социальной политики, учитывая потребности и интересы сотрудников и общества в целом	знать: основные понятия, принципы и методы анализа деятельности персонала; виды, характеристики и взаимосвязь показателей эффективности управления

мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала		персоналом; влияние мероприятий по управлению персоналом на достижение целей и задач организации. уметь: проводить анализ деятельности персонала с использованием соответствующих методов и инструментов; выявлять и оценивать сильные и слабые стороны персонала, его потребности и возможности; разрабатывать рекомендации по повышению эффективности управления персоналом и решению проблем в области труда. владеть: навыками работы с различными источниками информации по деятельности персонала; навыками построения, проверки и валидации аналитических моделей; навыками презентации и аргументации результатов анализа деятельности персонала и эффективности мероприятий по управлению персоналом.
--	--	---

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	72 (2 зач. ед)	72 (2 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	30	6
Лекции	20	4
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	10	2
Лабораторные работы	-	-

Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	42	66
Форма аттестации	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Семестр 4

Тема 1. Социальная политика организации: цели и инструменты.

Корпоративная социальная политика. Цели корпоративной социальной политики и условия ее реализации. Объекты социальной политики организации. Функции социальной политики организации. Механизмы реализации социальной политики в организации. Роль, задачи и функции социальной службы в организации

Тема 2. Социально-экономическая среда организации. Понятие и структура социально-экономической среды организации. Заинтересованные общественные группы. Организация в социальной среде.

Тема 3. Факторы социальной среды организации и методики их оценки.

Понятие «факторы социальной среды организации». Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников как фактор эффективной работы и развития организации. Условия труда, охрана и безопасность труда работников. Материальное вознаграждение трудового вклада. Система социальной защиты работников. Социально-психологический климат коллектива и его основные компоненты: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников. Социальная инфраструктура организации. Семейные доходы и расходы работников. Величина, структура, содержание и формы использования досуга работниками. Роль исследований в процессе управления социальным развитием организации. Методики оценки условий труда в организации. Методики оценки удовлетворенности работников различными факторами социальной среды организации. Методики оценки уровня развития социальной среды организации

Тема 4. Социально-трудовые отношения. Понятия «социальные отношения» и «социально-трудовые отношения». Субъекты социально-трудовых отношений и их взаимодействие. Факторы и объекты социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Регулирование социально-трудовых отношений. Субъекты регулирования. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации

Тема 5. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем. Отечественный опыт социального управления. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем: опыт предприятий США, Японии, опыт западноевропейских стран.

Тема 6. Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых отношений. Социальное партнерство: понятие, виды. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, уровни, формы. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве. Органы социального

партнерства. Коллективные переговоры: ведение, порядок и процедура урегулирования разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Коллективные договоры и соглашения.

Тема 7. Управление социальным развитием в системе стратегического управления и планирования. Социальный паспорт организации. Социальная стратегия в системе общего стратегического планирования организации. Принципы разработки социальной стратегии организации. Управление реализацией социальной стратегией. Социально-экономическая эффективность социальной стратегии организации.

Тема 8. Социальная политика организации как инструмент взаимодействия с государством. Области партнерства и сотрудничества бизнеса и государства. Роль государства в корпоративной социальной политике. Варианты реализации партнерства в социальной сфере. Опыт партнерства российского бизнеса и государства в социальной сфере.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Социальная политика организации: цели и инструменты	2	1
2.	Социально-экономическая среда организации	2	1
3.	Факторы социальной среды организации и методики их оценки	2	-
4.	Социально-трудовые отношения	4	-
5.	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	2	-
6.	Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых отношений	4	1
7.	Управление социальным развитием в системе стратегического управления и планирования	2	1
8.	Социальная политика организации как инструмент взаимодействия с государством	2	-
Итого:		20	4

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Социальная политика организации: цели и инструменты	1	
2.	Социально-экономическая среда организации	1	
3.	Факторы социальной среды организации и методики их оценки	2	
4.	Социально-трудовые отношения	2	1
5.	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	1	

6.	Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых отношений	1	1
7.	Управление социальным развитием в системе стратегического управления и планирования	1	
8.	Социальная политика организации как инструмент взаимодействия с государством	1	
Итого:		10	2

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1.	Социальная политика организации: цели и инструменты	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	5	8
2.	Социально-экономическая среда организации	Самостоятельное изучение литературы.	5	8
3.	Факторы социальной среды организации и методики их оценки	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	5	8
4.	Социально-трудовые отношения	Самостоятельное изучение литературы.	5	8
5.	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	5	8
6.	Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых отношений	Самостоятельное изучение литературы.	5	8
7.	Управление социальным развитием в системе стратегического управления и планирования	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	5	9
8.	Социальная политика организации как инструмент взаимодействия с государством	Самостоятельное изучение литературы.	7	9
Итого:			42	66

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Левченко Н.А. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации: методические указания к семинарским занятиям и самостоятельной работе по курсу магистратуры 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», направленность «Государственная и муниципальная

социально-экономическая политика» / Н.А. Левченко; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск: ЮРГПУ, 2019. - 34 с.

2. Социальная политика государства и бизнеса: учебник для вузов / О.А. Канаева [и др.]; под редакцией О.А. Канаевой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 343 с. — (Высшее образование). — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511195> (дата обращения: 11.04.2023).

3. Роик, В.Д. Социальная политика: заработная плата и страхование рисков ее утраты: учебник для вузов / В.Д. Роик. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 536 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10021-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/517419> (дата обращения: 11.04.2023).

4. Яскевич, Я.С. Философия и методология социальных наук. Проблемы социальной коммуникации: учебное пособие для вузов / Я.С. Яскевич, В.Л. Васюков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06921-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516505> (дата обращения: 11.04.2023).

5. Корпоративная социальная ответственность: учебник для вузов / В.Я. Горфинкель [и др.]; под редакцией В.Я. Горфинкеля, Н.В. Родионовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511052> (дата обращения: 11.04.2023).

6. Взаимодействие бизнеса и органов власти: учебник и практикум для вузов / Е.И. Марковская [и др.]; под редакцией Е.И. Марковской. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 367 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13132-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512222> (дата обращения: 11.04.2023).

7. Божук, С.Г. Корпоративная социальная ответственность: учебник для вузов / С.Г. Божук, В.В. Кулибанова, Т.Р. Тэор. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 226 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09589-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512421> (дата обращения: 11.04.2023).

8. Кязимов, К.Г. Рынок труда и занятость населения: учебник для среднего профессионального образования / К.Г. Кязимов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 214 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15660-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520527> (дата обращения: 11.04.2023).

9. Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект: монография / М.О. Буянова [и др.]; под редакцией М.О. Буяновой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 139 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-12673-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518877> (дата обращения: 11.04.2023).

10. Сафонов, В.А. Социальное партнерство: учебник для вузов / В.А. Сафонов. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01455-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510938> (дата обращения: 11.04.2023).

11. Защита трудовых прав: учебное пособие для вузов / М.О. Буянова [и др.]; под редакцией М.О. Буяновой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 141 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12468-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518876> дата обращения: 11.04.2023).

12. Оплата труда в организации: учебник и практикум для среднего профессионального образования / О.А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О.А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 349 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15550-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514575> (дата обращения: 11.04.2023).

13. Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов / О.А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О.А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511318> (дата обращения: 11.04.2023).

б) дополнительная литература:

1. Черных С.С. Социальное партнерство и социальный диалог: учебно-методическое пособие к семинарским занятиям / С.С. Черных; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2014. - 24 с.

2. Черных С.С. Социальное партнерство и социальный диалог: курс лекций [на обложке: учебное пособие] / С.С. Черных; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2014. - 68 с.

3. Дулин Р.А. Экономика трудовых ресурсов: учебное пособие / Р.А. Дулин; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2019. - 134 с.

4. Петров, А.Я. Социальное партнерство в сфере труда: история, теория, право: учебник для вузов / А.Я. Петров. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 348 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15360-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520480> (дата обращения: 11.04.2023).

5. Воронина, Л.И. Социальное партнерство. Взаимодействие власти, бизнеса и наемного персонала: учебное пособие для вузов/ Л.И. Воронина; под научной редакцией Г.Б. Инванцова. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05779-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493417> (дата обращения: 11.04.2023).

6. Механизмы государственно-частного партнерства. Теория и практика: учебник и практикум для вузов / Е.И. Марковская [и др.]; под общей редакцией Е.И. Марковской. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 491 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11317-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/517362> (дата обращения: 11.04.2023).

7. Ройк, В.Д. Социальная политика. Теория и история: учебник для вузов / В.Д. Ройк. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 436 с. — (Высшее образование). —

ISBN 978-5-534-13439-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519478> (дата обращения: 11.04.2023).

в) методические рекомендации:

г) интернет-ресурсы:

Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>

Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – Режим доступа: URL: <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Социальная политика организации»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-2 Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ, формировать программу мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала	Пороговый	знать: принципы разработки и реализации корпоративной социальной политики; современные методы управления социальными программами
Основной		Базовый	уметь: анализировать потребности и интересы сотрудников и общества в целом; анализировать цели и задачи организации, сроки реализации и ожидаемые результаты
Заключительный		Высокий	владеть: навыками разработки и реализации корпоративной социальной политики с учетом этих потребностей и интересов; навыками применения этих методов для эффективного управления социальными программами в соответствии с целями и задачами организации

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
----------	-----------------	---	---	-------------------------	---------------------------------------

1	ПК-2	Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ, формировать программу мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала	ПК-2.3 Осуществляет разработку и реализацию корпоративной социальной политики, учитывая потребности и интересы сотрудников и общества в целом.	Тема 1. Социальная политика организации: цели и инструменты. Тема 2. Социально-экономическая среда организации Тема 3. Факторы социальной среды организации и методики их оценки Тема 4. Социально-трудовые отношения Тема 5. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем Тема 6. Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых отношений Тема 7. Управление социальным развитием в системе стратегического управления и планирования Тема 8. Социальная политика организации как инструмент взаимодействия с государством	4
---	------	---	---	---	---

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	ПК-2. Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовывать реализацию социальных программ, формировать программу мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала	ПК-2.3 Осуществляет разработку и реализацию корпоративной социальной политики, учитывая потребности и интересы сотрудников и общества в целом.	Знать принципы разработки и реализации корпоративной социальной политики Уметь анализировать потребности и интересы сотрудников и общества в целом, Владеть навыками разработки и реализации корпоративной социальной политики с учетом этих потребностей и интересов.	Тема 1. <i>Социальная политика организации: цели и инструменты.</i> Тема 2. <i>Социально-экономическая среда организации</i> Тема 3. <i>Факторы социальной среды организации и методики их оценки</i> Тема 4. <i>Социально-трудовые отношения</i> Тема 5. <i>Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем</i> Тема 6. <i>Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых отношений</i> Тема 7. <i>Управление социальным развитием в системе стратегического управления и планирования</i> Тема 8. <i>Социальная политика организации как инструмент взаимодействия с государством</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание) доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Основное направление социального партнерства бизнеса и власти:
 - а) материальная поддержка олигархов
 - б) материальная поддержка власть имущих
 - в) содержание объектов ЖКХ
 - г) верного ответа нет
2. Форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества...
 - а) корпоративный фонд
 - б) социальные инвестиции
 - в) спонсорство
 - г) денежные гранты
3. Внутренний мотив компании, занимающейся благотворительностью
 - а) нравственные мотивы
 - б) рост доверия потребителей
 - в) реклама
 - г) любовь к искусству
4. Цель, которую преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции
 - а) повышение национального дохода
 - б) повышение уровня (качеств жизни)
 - в) получение прибыли
 - г) повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей
5. В основу концепции рациональности и выгоды компании от вложений в социальную сферу положены ...
 - а) материальные ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта
 - б) технологические ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта
 - в) управленческие ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта
 - г) финансовые и иные ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта
6. Что является объектом системы социального партнерства (выберите один правильный ответ):
 - а) работники;

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

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

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

8. Основными целями социальной политики на предприятии являются (выберите один правильный ответ):

- 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.
- г) верного ответа нет

9. К обязательным социальным выплатам в организации относится (выберите один правильный ответ):

- а) премии и вознаграждения;
- б) дополнительное страхование жизни;
- в) медицинское обслуживание, включая членов семьи;
- г) оплата больничных.

10. В какой стране впервые появилось социальное страхование работников:

- а) в США;
- б) Германии;
- в) Великобритании;
- г) России.

11. Какое название носит теория, которая гласит, что корпорации не обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей:

- а) теория корпоративного эгоизма;
- б) теория корпоративного альтруизма;
- в) теория ответственного поведения;
- г) теория благотворительности.

12. Какие методы можно использовать, чтобы измерить эффективность внутренней социальной политики фирмы:

- а) психологическое тестирование сотрудников;
- б) анализ публикаций в СМИ о социальной деятельности фирмы;
- в) анкетирование сотрудников относительно удовлетворенности работой.
- г) верного ответа нет

13. На основе принципов социального партнерства заключается:

- а) коллективный договор
- б) координальный договор
- в) коллегиальный договор
- г) верного ответа нет

14. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя:

- а) нет
- б) да
- в) с разрешения начальства
- г) верного ответа нет

15. Стороны социального партнерства:

- а) работники и уполномоченные государственные органы
- б) работодатели и профессиональные союзы
- в) работники и работодатели в лице уполномоченных представителей
- г) верного ответа нет

16. Одна из форм осуществления социального партнерства:

- а) участие работников в управлении организацией
- б) выдвижение ультимативных требований руководству
- в) организация дивизиональных структур в организации
- г) верного ответа нет

17. Одна из форм осуществления социального партнерства:

- а) выдвижение ультимативных требований руководству
- б) организация дивизиональных структур в организации
- в) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров
- г) верного ответа нет

18. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации:

- а) возможен только с согласия работника +
- б) возможен без согласия работника
- в) невозможен
- г) верного ответа нет

19. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются:

- а) предшествующими трудовым правоотношениям
- б) вытекающими из трудовых правоотношений
- в) сопутствующими трудовым правоотношениям
- г) верного ответа нет

20. Правоотношения по трудоустройству являются:

- а) вытекающими из трудовых правоотношений
- б) сопутствующими трудовым правоотношениям
- в) предшествующими трудовым правоотношениям
- г) верного ответа нет

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов

3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений) (пороговый уровень)

1. Формы и практики социальной политики в современных компаниях.
2. Материально-технические и социально-экономические возможности организации как факторы развития социальной среды.
3. Инновации и их роль в работе социальных служб.
4. Социальная деятельность организации и гуманизация труда.
5. Социально-психологический климат коллектива и его основные компоненты: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников.
6. Социальная инфраструктура организации.
7. Семейные доходы и расходы работников.
8. Величина, структура, содержание и формы использования досуга работниками.
9. Роль исследований в процессе управления социальным развитием организации.
10. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации
11. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.
12. Программы социальной ответственности современной организации.
13. Управление реализацией социальной стратегией.
14. Опыт партнерства российского бизнеса и государства в социальной сфере.
15. Система управления персоналом как фактор социальных изменений

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Разноуровневые задачи и задания

Задание 1. Существует два различных представления о том, что такое социальное партнерство.

Первое. Социальное партнерство — это система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит на смену классовой борьбе. Классовый конфликт постепенно превращается в конфликт между организациями, представляющими разные интересы в обществе, который можно погасить путем переговоров и достижения компромисса. Социальное партнерство в данном случае рассматривается как один из способов согласования интересов.

Второе. Социальное партнерство - это способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классом наемных работников и классом собственников. В этом случае социальное партнерство представляет собой способ смягчения классовых противоречий.

Вопрос. Какое из этих определений Вам кажется наиболее правильным и почему?

Задание 2. Трудовой кодекс предусматривает возможность представительства профсоюзами работников, не состоящих членами соответствующих организаций, только для проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, разрешения коллективных трудовых споров. Представительство первичными профсоюзными организациями всех работников организации (индивидуального предпринимателя) в иных формах социального партнерства Трудовым кодексом не предусмотрено, что отличается от ранее действовавших правил.

Вопрос. Возможно ли данный недостаток действующего законодательства устранить в коллективном договоре либо соглашении?

Задание 3. Существует 3 подхода в понимании социального партнерства:

А) Гармоническо-утопический. Сторонники этого подхода считают, что наемных работников и собственников объединяют общие интересы.

Б) Интегративный. Социальное партнерство определяется как способ интеграции интересов различных социальных слоев и групп, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания, отказа от конфронтации и насилия.

В) Сторонники третьего подхода утверждают, что социальное партнерство – это специфический тип общественных отношений, обеспечивающий баланс реализации интересов.

Вопрос. Какой подход Вам представляется наиболее правильным? Аргументируйте свой ответ. Какие факты и обстоятельства необходимо установить в данном случае?

Задание 4. Вы – главный менеджер крупной фирмы по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение – подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими

местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы; с другой – это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно Вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями.

Вопросы и задания: Каково будет Ваше решение? Подпишите Вы новый контракт или нет? Почему? Ответ обоснуйте.

Методические рекомендации:

Задачами практических (семинарских) занятий являются развитие у студентов навыков аналитического мышления, обсуждение наиболее сложных и дискуссионных проблем и выработка у студентов умения применить на практике приобретенные ими теоретические знания, навыки межкультурной коммуникации, обеспечивающие адекватность социальных и профессиональных контактов и методы взаимодействия в межкультурном контексте.

На основе изучения основных теоретических положений следует сформулировать собственное обоснованное мнение по проблемам и возможным путям их решения в данной области управления (в зависимости от конкретной постановки вопроса).

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«разноуровневые задания и задачи»**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

4. Практическое (прикладное) задание

(заключительный уровень)

Задание 1. В связи с решением работников заключить коллективный договор, был разработан проект договора, в котором присутствовали условия: - о пятидесяти дневном ежегодном отпуске для всех работников; - о запрете замены отпуска денежной компенсацией; - о праве работодателя снижать заработную плату

работникам в связи с финансовым кризисом, после предварительного уведомления профсоюза; - о материальной помощи работнику, пострадавшему при несчастном случае на производстве в размере 150 тыс. рублей, и семье погибшего работника – в сумме 1 млн. рублей; - о запрете на проведение забастовок.

Ответьте на вопросы со ссылками на ТК РФ: 1. Все ли условия проекта Договора соответствуют требованиям ТК РФ; 2. Распространяется ли коллективный договор на всех работников предприятия или только на членов профсоюза; 3. Имеют ли право ознакомиться с коллективным договором члены семей работников предприятия.

Задание 2. Собственно социальные отчеты до конца 1990-х гг. были единичными. Отсутствовали и международные стандарты по их подготовке: экономисты и аналитики спорили, какую концепцию оценки СИ выбрать. В итоге большинство экспертов признало наиболее перспективным подход, основанный на комплексной оценке экологических и социальных программ корпораций во взаимодействии с их основными стейкхолдерами. В настоящее время существует минимум 25 стандартов нефинансовой отчетности, без соблюдения которых доступ к глобальной и многим национальным рынкам капитала проблематичен.

Ответьте на вопросы: 1. По каким показателям социальной ответственности реализуется подготовка социального отчета? 2. Какова его структура? 3. Приведите пример социального отчета, который может стать образцом для составления отчета организациями.

Задание 3. Главная задача менеджера – максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем все большее значение приобретает социальная ответственность менеджера перед обществом. Его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной. В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес – только «делать деньги». Они обосновывают свою позицию тем, что действия в социальной области ведут к снижению прибылей компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (наноса ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям. Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой.

Вопросы.

1. Чью позицию вы разделяете и почему?
2. Должен ли, по вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах?
3. Будет ли ему в конечном итоге это выгодно (в том числе в финансовом отношении)? Если выгодно, то почему?

Методические рекомендации:

Задачами практических (семинарских) занятий являются развитие у студентов навыков аналитического мышления, обсуждение наиболее сложных и дискуссионных проблем и выработка у студентов умения применить на практике приобретенные ими теоретические

знания, навыки межкультурной коммуникации, обеспечивающие адекватность социальных и профессиональных контактов и методы взаимодействия в межкультурном контексте.

На основе изучения основных теоретических положений следует сформулировать собственное обоснованное мнение по проблемам и возможным путям их решения в данной области управления (в зависимости от конкретной постановки вопроса).

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

4. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Корпоративная социальная политика.
2. Цели корпоративной социальной политики и условия ее реализации.
3. Механизмы реализации социальной политики в организации.
4. Роль, задачи и функции социальной службы в организации
5. Понятие и структура социально-экономической среды организации.
6. Организация в социальной среде.
7. Понятие «факторы социальной среды организации».
8. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников как фактор эффективной работы и развития организации.
9. Система социальной защиты работников.
10. Социально-психологический климат коллектива и его основные компоненты: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников.
11. Семейные доходы и расходы работников.
12. Величина, структура, содержание и формы использования досуга работниками.
13. Понятия «социальные отношения» и «социально-трудовые отношения».
14. Субъекты социально-трудовых отношений и их взаимодействие.
15. Факторы и объекты социально-трудовых отношений.
16. Типы социально-трудовых отношений.
17. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации
18. Отечественный опыт социального управления.
19. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем: опыт предприятий США, Японии, опыт западноевропейских стран.
20. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны,

уровни, формы.

21. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.

22. Коллективные переговоры: ведение, порядок и процедура урегулирования разногласий.

23. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

24. Социальная стратегия в системе общего стратегического планирования организации.

25. Социально-экономическая эффективность социальной стратегии организации.

26. Области партнерства и сотрудничества бизнеса и государства.

27. Роль государства в корпоративной социальной политике.

28. Варианты реализации партнерства в социальной сфере.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации
«зачёт»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания	Шкала оценивания (зачёт)
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	Зачтено
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	не зачтено

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)