



Автономная образовательная некоммерческая организация  
высшего образования

«Институт менеджмента, маркетинга и финансов»



УТВЕРЖДАЮ  
Ректор АООНО ВО «Институт  
менеджмента, маркетинга и финансов»

Зайцева О.А.

09.06.2016 г.

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.ДВ.13.1 Управление социальным развитием организации

Шифр и наименование направления подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Профиль (направленность): Менеджмент организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: Менеджмента

Составитель: Силина К.О., ст. преподаватель

Рекомендована: кафедрой менеджмента 07 июня 2016 г., протокол № 11

## **1. Наименование дисциплины:** Управление социальным развитием организации

### **Цели и задачи дисциплины:**

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

### **Задачи дисциплины:**

а) приобретение научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами, об исторических тенденциях в изменении социально-трудовых отношений.

б) изучение особенностей формирования социально-трудовых отношений и их функционирования в условиях современной, развитой рыночной экономики;

в) определение роли социальных факторов в успешной деятельности и общем развитии хозяйственной организации;

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

## **2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы:**

Дисциплина Б1.В.ДВ.13.1 «Управление социальным развитием организации» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки «Менеджмент» профиль «Менеджмент организации» (дисциплины по выбору).

Дисциплина базируется на знаниях и умениях, полученных студентами при изучении пройденных ранее дисциплин из базовой части, таких как: «Основы менеджмента», «Маркетинг персонала», «Управление персоналом», а также курсов цикла специальных дисциплин: «Организационное поведение», «Организация труда персонала».

Для овладения данной дисциплиной необходимо знать и уметь оперировать основными понятиями общей социологии, социологии труда, экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами.

## **3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:**

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

### **а) знать:**

- теоретические и практические основы управления социальными процессами на разных уровнях социальной организации современного общества;

- характерные особенности и сущность основных социально-экономических проблем современного российского общества;

- социально-экономические основы управления социальным развитием организации;

- основные параметры хозяйственной организации как объекта социального управления;

- отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций;

- внешние и внутренние факторы, влияющие на процессы социального развития организации;

- организационные основы управления социальным развитием организации;

- механизм управления социальными процессами в организации;

- законодательно установленные социальные права и гарантии работников;

- международные и отечественные стандарты социальной ответственности.

### **б) уметь:**

- анализировать и правильно диагностировать состояние социальной подсистемы организации;

- формулировать цели и задачи социального развития организации с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

- составлять план (программу) социального развития организации на заданную перспективу.

### **в) владеть:**

- навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы предприятия;

- методикой определения социальных нормативов развития организации;

- методами расчета показателей социального развития и определения социальной эффективности мероприятий плана (программы) социального развития организации;
- навыками составления корпоративной социальной отчетности в соответствии с установленными отечественными и международными стандартами.

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:**

В результате освоения дисциплины «Управление социальным развитием организации» обучающийся должен освоить компоненты следующих профессиональных компетенций:

- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);
- владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПКД-4).

**4.Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:**

2 ЗЕТ / 72 академических часа.

**Формы учебных занятий**

Формы учебных занятий	Трудоемкость(академические часы)		
	Всего	По семестрам	
		сем.6	Курс 3
<b>Очная форма обучения</b>			
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)	35	35	
Аудиторные занятия (всего) в т.ч.	32	32	
лекции	16	16	
практические занятия	16	16	
лабораторная работа			
Курсовая работа			
Расчетно-графическая работа			
<i>другие виды</i>			
Промежуточная аттестация в т.ч.	3	3	
консультации	2	2	
сдача экзамена/ зачета	1	1	
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	40	40	
Зачет			
<b>Итого</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	
<b>Заочная форма обучения</b>			
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)	15		15
Аудиторные занятия (всего) в т.ч.	12		12
лекции	8		8
практические занятия	4		4
лабораторная работа			
текущий контроль успеваемости			

Курсовая работа			
Расчетно-графическая работа			
<i>другие виды</i>			
Промежуточная аттестация в т. ч.	3		3
консультации	2		2
сдача экзамена/ зачета	1		1
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	56		56
Зачет	4		4
<b>Итого</b>	<b>72</b>		<b>72</b>

Примечание: трудоемкость контактной работы обучающихся с преподавателем включает время аудиторных занятий и промежуточной аттестации; общая трудоемкость дисциплины (строка «итого») включает аудиторную работу, самостоятельную работу, а также время контроля освоения материала (экзамен или зачет).

### **5.Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий**

Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание раздела / темы дисциплины
	Лекции	
1	Управление социальным развитием организации как научная дисциплина.	<p>Понятия развития и социального развития организации. Цели развития социальной среды организации.</p> <p>Социальная деятельность организации как объект управления социальным развитием организации. Гуманизация труда и качество трудовой жизни как инструменты актуализации человеческих ресурсов. Безопасность, справедливость, самоактуализация личности и демократия, как составляющие гуманизации труда. Аспекты реализации социальной деятельности организации.</p> <p>Способы, методы и механизмы управления социальной деятельностью, обеспечивающие социальное развитие организации.</p> <p>Задачи дисциплины «Управление социальным развитием организации».</p> <p>Содержание, формы и практические действия по реализации управленческих решений в социальной сфере.</p> <p>Предпосылки формирования основ научного управления социальным развитием организации. А.Смит, Р. Оуэн, С.Т.Морозов.</p> <p>Формирование основ научного управления социальным развитием организации. Ф. Тейлор, Г.Эмерсон, А.Файоль, Г.Форд, Э.Мэйо, А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.Мак-Грегор, А.П.Гастев, П.М.Керженцев, Н.А.Витке.</p>
2	Социальная среда организации как объект управления.	<p>Понятие организации, юридического лица. Организационно-правовые формы организаций. Признаки организации.</p> <p>Понятие социальной среды. Элементы социальной среды организации.</p> <p>Характеристики социальной среды организации: размер, местоположение, численность персонала, отраслевая принадлежность, сфера и вид деятельности, форма собственности, финансовое положение, состояние основных фондов и технический уровень производства, содержание и организационные формы трудового процесса, известность. Имидж организации.</p> <p>Предпринимательство как специфический вид трудовой и хозяйственной деятельности.</p>
3	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых	<p>Отечественный опыт управления социальным развитием организации. Становление научной организации труда: А.К.Гастев, П.М.Керженцев, Н.А.Витке. Рабочий контроль над производством и</p>

	проблем.	<p>распределением продуктов. Социалистическое соревнование, как инструмент повышения производительности труда. Психологическое и административное стимулирование. Предоставление социальных благ в СССР. Источники финансирования объектов социальной инфраструктуры. Планы социального развития трудовых коллективов.</p> <p>Опыт США и западноевропейских стран в управлении социальным развитием организации. Концепция качества трудовой жизни. Социальная политика ФРГ. Принцип «социальной солидарности» как основа социальной политики Швеции. Социальное партнерство.</p> <p>Опыт решения социальных проблем в организациях Японии. Принципы управления персоналом А.Морита. Коллективизм, как основа формирования трудового коллектива. Кружки контроля качества. Система стимулирования персонала. Особенности стратегии социального развития японских предприятий. Система патернализма.</p>
4	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.	<p>Основные направления социального развития в современных условиях. Условия успешного решения социальных проблем. Концепция перехода к устойчивому развитию и ее основные положения. Рост благосостояния людей как приоритетный ориентир социального развития. Уровень жизни населения. Показатели уровня жизни населения в России и за рубежом.</p> <p>Гуманизм как целостная система взглядов. Гуманистическая хартия ООН. Понятие гуманизации труда. Основные направления гуманизации труда: признание приоритетной роли человека как главного компонента любой социальной системы, включая отдельную организацию; совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса; улучшение условий, охрана и безопасность труда с учетом приоритетной роли человека в материальном и духовном производстве; усиление мотивации и формы стимулирование работников; создание и поддержание здоровой социально-психологической и духовно-нравственной атмосферы совместной деятельности; обеспечение функционального сотрудничества и социального партнерства в трудовых отношениях.</p>
5	Факторы социальной среды организации. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников.	<p>Фактор как движущая сила развития, указывающая на причину и содержание изменений. Факторный анализ социальной среды организации.</p> <p>Условия труда как совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов трудовой деятельности. Охрана труда как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Безопасность труда как комплекс организационных, технических, санитарно-гигиенических, охранных мероприятий и средств, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предотвращения угрозы здоровью и жизни работников.</p> <p>Материальное вознаграждение трудового вклада.</p> <p>Социальная защита работников как система мероприятий по безусловному соблюдению норм действующего в стране социально-трудового законодательства, прав и социальных гарантий сотрудников.</p> <p>Социально-психологический климат трудового коллектива. Структура социально-психологического климата коллектива: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников.</p> <p>Социальная инфраструктура организации. Объекты социальной инфраструктуры и проблемы их финансирования.</p>
6	Механизм управления социальными процессами в организации.	<p>Высокая рентабельность и устойчивость работы организации - главные факторы положительных изменений ее социальной подсистемы. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования. Методы социального прогнозирования. Концепция, стратегия и тактика управления</p>

		<p>социальными процессами в организации. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации. Основные разделы плана социального развития. Подходы и методы составления плана социального развития. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации. Связь управления социальными процессами с реализацией других функций управления. Управление персоналом как фактор управления социальными изменениями. Программно-целевой подход к управлению социальным развитием. Принципы программно-целевого подхода. Практика разработки целевых программ социального развития.</p>
7	<p>Формирование структуры управления социальным развитием организации.</p>	<p>Принципы построения системы управления социальным развитием персонала организации. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления. Особенности организации социального управления на отечественных предприятиях. Взаимодействие в решении социальных вопросов с местными (муниципальными), региональными и федеральными органами управления социальной сферой.</p> <p>Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии. Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников. Основные разделы коллективного договора, порядок его составления, внесения изменений, контроля и ответственности за выполнение. Современные тенденции и перспективы изменений в организации управления социальными процессами на предприятии.</p>
	<p>Практические/ семинарские занятия</p>	
1	<p>Управление социальным развитием организации как научная дисциплина.</p>	<p>Заслушивание устных ответов на сформулированные вопросы по теме и их обсуждение.</p>
2	<p>Социальная среда организации как объект управления.</p>	<p>Составление программы социального развития организации при заданных исходных данных, характеризующих конкретное предприятие (выбирается предварительно по согласованию с преподавателем).</p>
3	<p>Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.</p>	<p>1. Составление списка социальных проблем, характерных для российского предприятия.  2. Обсуждение докладов по темам, предложенным преподавателем студентам:  1. История возникновения и институционализации функции управления социальными процессами в сфере экономической деятельности.  2. Особенности институционализации функции управления социальными процессами на производстве в России.  3. Основные этапы эволюции функции управления социальными процессами в народном хозяйстве России.  4. Практическая деятельность по управлению социальными процессами на промышленных предприятиях СССР, ее фактические и теоретико-методические результаты.  5. Отечественный опыт социального планирования. Основные подходы и результаты.  6. Зарубежная практика организации управления социальной сферой промышленных корпораций.  7. Особенности изменений и фактическое состояние социальной сферы российских предприятий как итог десятилетия реформирования экономики.</p>

		<p>8. Предприятие как социальная система. Состав подсистем, структура, функции, взаимосвязь со средой, факторы изменений и развития.</p> <p>9. Система базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием организации».</p> <p>10. Основные параметры, характеризующие уровень социального развития предприятия и тенденции его изменения.</p> <p>11. Определение концепции и составление плана социального развития предприятия как основы коллективного договора.</p> <p>12. Социальное партнерство как взаимодействие основных коллективных участников общественного производства и практики его реализации в России.</p> <p>13. Система социального партнерства за рубежом и ее основные модели.</p> <p>14. Организация управления социальными процессами на предприятиях в условиях различных форм собственности.</p> <p>15. Эффективность управления социальными процессами на предприятиях.</p>
4	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.	<p>1. Разработка системы социальных показателей для целей планирования социального развития.</p> <p>2. Составление кроссворда по теме «Социальная политика государств и управление социальным развитием организации».</p>
5	Факторы социальной среды организации. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников.	<p>1. Составление проекта коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом.</p> <p>2. Составление графа социальных проблем организации.</p>
6	Механизм управления социальными процессами в организации.	<p>1. Составление примерного перечня социальных нормативов для планирования социального развития организации.</p> <p>2. Разработка критериев классификации организаций по уровню социального развития.</p>
7	Формирование структуры управления социальным развитием организации.	<p>1. Составление отчетов по реализации стандартов социальной ответственности предприятия.</p>

#### Виды самостоятельной работы

№ п/п	Наименование раздела / темы дисциплины	Вид и содержание самостоятельной работы
1	Управление социальным развитием организации как научная дисциплина.	<p>Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий и обязательной литературы.</p> <p>Выполнение задания: Оценить степень влияния социальной политики государства на характер управления социальными процессами на предприятиях в условиях различных форм собственности.</p>
2	Социальная среда организации как объект управления.	<p>Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий и обязательной литературы.</p> <p>Выполнение задания: Рассмотреть конкретное предприятие как социальную систему: определить состав подсистем, структуру, функции, взаимосвязь со средой, факторы изменений и развития.</p>
3	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.	<p>Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий и обязательной литературы</p> <p>Выполнение задания: Описать отечественный опыт социального планирования, его основные подходы и результаты. Сравнить зарубежную практику организации управления социальной сферой предприятий с отечественной практикой. Найти плюсы и минусы.</p>
4	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.	<p>Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий и обязательной литературы.</p> <p>Выполнение задания: Провести анализ современного состояния и проблем корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом.</p>

5	Факторы социальной среды организации. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников.	Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий и обязательной литературы. Выполнение задания: Составление плана-программы по улучшению условий труда и быта работников конкретного предприятия.
6	Механизм управления социальными процессами в организации.	Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий и обязательной литературы Выполнение задания: Определить концепцию и составить план социального развития предприятия как основы коллективного договора.
7	Формирование структуры управления социальным развитием организации.	Проработка конспекта лекций, учебников, учебных пособий и обязательной литературы Выполнение задания: Сформировать систему эффективных социально-трудовых коммуникаций в конкретной организации.

Разделы дисциплины и виды занятий (в т.ч. в интерактивной форме)

№ п/п	Наименование раздела / темы дисциплины	Виды занятий (часов)				Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	
Очная форма обучения						
1	Управление социальным развитием организации как научная дисциплина.	2	2		14	18
2	Социальная среда организации как объект управления.	2	2*		14	18
3	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.	2	4		12	18
4	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.	2	2*		14	18
5	Факторы социальной среды организации. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников.	2	2		14	18
6	Механизм управления социальными процессами в организации.	4	2*		12	18
7	Формирование структуры управления социальным развитием организации.	2	2*		14	18
	Итого:	16	16		94	126
	Экзамен				18	18
	Всего	16	16		112	144
	В том числе в интерактивной форме:		7			8
	Итого:	16	16		72	72
Заочная форма обучения						
1	Управление социальным развитием организации как научная дисциплина.	1	1*		17	19
2	Социальная среда организации как объект управления.	1	1		17	19
3	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.	1	1		17	19
4	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.	1	1		17	19



5	Факторы социальной среды организации. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников.	1	1		17	19
6	Механизм управления социальными процессами в организации.	2	2*		17	21
7	Формирование структуры управления социальным развитием организации.	1	1		17	19
<i>Контроль</i>						
	Итого:	8	8		119	135
	Экзамен				9	9
	Всего	8	8		128	144
	В том числе в интерактивной форме:		3			3
	Итого:	8	8		72	72

\* - занятия, проводимые в интерактивной форме

В рамках интерактивного подхода применяются следующие приемы:

- проектные задания;
- работа в малых группах;
- анализ практических ситуаций.

#### **6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

В целях организации самостоятельной работы студентов по изучению дисциплины на кафедре разработаны и имеются на абонементе в библиотеке следующие методические материалы:

1. Конспект лекций
2. Методические указания для обучающихся к практическим занятиям (лабораторным практикумам) и самостоятельной работе;
3. Методические рекомендации по подготовке и выполнению доклада; реферата, эссе
4. Методические указания по выполнению контрольной работы
5. Методические указания по изучению курса для обучающихся заочной формы обучения

#### **7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

**Фонд оценочных средств (ФОС)** для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине Управление социальным развитием организации представляет собой комплект методических и контрольно-измерительных материалов, предназначенных для контроля и оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций, определения соответствия или несоответствия уровня достижений обучающегося планируемым результатам.

Основные цели текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации:

- стимулирование повседневной систематической работы обучающихся;
- определение реального места, которое занимает обучающийся среди сокурсников в соответствии со своими успехами;
- повышение мотивации обучающихся к освоению дисциплины;
- проверка знаний, умений, навыков и уровня освоения компетенций.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине -- экзамен

ФОС по дисциплине Управление социальным развитием организации представлен в Приложении к рабочей программе.

Документ включает следующие разделы:

1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

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

Использование ФОС по дисциплине Управление социальным развитием организации позволяет осуществлять независимую, качественную объективную оценку

- а) учебных достижений, результатов проектной, исследовательской деятельности;
- б) уровня освоения компетенций или их компонентов обучающимися.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### основная литература

№ п/п	Источник
1	Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Аблязова, М.Г. Аверкин и др.; Под ред. А.П. Егоршина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 416 с <a href="http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&amp;book=363721">http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&amp;book=363721</a>

### дополнительная литература

№ п/п	Источник
1	Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с. <a href="http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&amp;book=398723">http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&amp;book=398723</a>

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины**

№ п/п	Источник
1.	<a href="http://www.aup.ru/books/i006.htm">http://www.aup.ru/books/i006.htm</a> Электронные книги по управлению персоналом и экономике труда
2.	<a href="http://www.betec.ru/secure/index.php?id=4&amp;sid=05&amp;tid=14">http://www.betec.ru/secure/index.php?id=4&amp;sid=05&amp;tid=14</a> Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей и процессов предприятий.
3.	<a href="http://www.ecsocman.edu.ru">www.ecsocman.edu.ru</a> – портал по социологии, экономике и менеджменту.
4.	<a href="http://www.eurofound.eu.int">www.eurofound.eu.int</a> – официальный сайт «Европейской ассоциации по улучшению условий жизни и труда»
5.	<a href="http://www.aup.ru/books/i006.htm">http://www.aup.ru/books/i006.htm</a> Электронные книги по управлению персоналом и экономике труда

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Согласно требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования направления «Менеджмент» и других нормативных документов целесообразно разработать матрицу наиболее предпочтительных методов обучения и форм самостоятельной работы обучающихся, адекватных видам лекционных и семинарских занятий.

Аудиторная работа предусматривает лекции по ключевым и проблемным вопросам дисциплины и проведение семинарских занятий с целью закрепления теоретических знаний.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на формирование навыков работы с различными источниками, систематизации полученной информации, составления аналитических материалов, решения социальных задач и прогнозирования реальных социальных процессов.

Необходимо предусмотреть развитие форм самостоятельной работы, выводя обучающихся к завершению изучения учебной дисциплины на её высший уровень.

Пакет заданий для самостоятельной работы следует выдавать в начале семестра, определив предельные сроки их выполнения и сдачи.

Организуя самостоятельную работу, необходимо постоянно обучать обучающихся методам такой работы.

В основу методологии обучения по данной дисциплине целесообразно положить андрагогический подход, предусматривающий активное участие обучающихся в сборе и анализе

материалов по дисциплине и взаимное обогащение полученной информацией, а также участие в научно-исследовательской работе.

Содержание лекции должно отвечать следующим дидактическим требованиям:

- изложение материала от простого к сложному, от известного к неизвестному;
- логичность, четкость и ясность в изложении материала;
- возможность проблемного изложения, дискуссии, диалога с целью активизации деятельности обучающихся;
- опора смысловой части лекции на подлинные факты, события, явления, статистические данные;
- тесная связь теоретических положений и выводов с практикой и будущей профессиональной деятельностью обучающихся.

Преподаватель, читающий данный лекционный курс, должен знать существующие в педагогической науке и используемые на практике варианты лекций, их дидактические и воспитывающие возможности, а также их методическое место в структуре процесса обучения.

При проведении промежуточной аттестации важно всегда помнить, что систематичность, объективность, аргументированность — главные принципы, на которых основаны контроль и оценка знаний. Проверка, контроль и оценка знаний обучающегося, требуют учета его индивидуального стиля в осуществлении учебной деятельности. Знание критериев оценки знаний обязательно для преподавателя и обучающегося.

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

Интенсификация обучения проводится с использованием компьютерных технологий, что значительно разнообразит процесс восприятия и отработки информации. Благодаря компьютеру, Интернету и мультимедийным средствам обучающимся предоставляется уникальная возможность овладения большим объемом информации с ее последующим анализом и сортировкой.

В процессе преподавания дисциплины осуществляется чтение лекций с использованием слайд-презентаций. Для оценки знаний обучающихся по дисциплине используется компьютерное тестирование.

Для подготовки докладов, организации самостоятельной работы используются ЭВМ с подключением к сети Internet, взаимодействие с обучающимися осуществляется посредством электронной почты,

В библиотеке института для обучающихся имеется в наличии электронный курс лекций, ЭБС «КнигаФонд». – (knigafund.ru) и «Знаниум» - (znanium.com).

#### **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для изучения дисциплины используется аудиторный фонд института, оснащенный мультимедийным проектором и ПЭВМ с выходом в интернет.

При использовании электронных изданий институт обеспечивает каждого обучающегося вовремя самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе или в читальном зале библиотеки с выходом в Интернет, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### **Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине Б1.В.ДВ.13.1 Управление социальным развитием организации**

#### **1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);

- владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПКД-4).

#### **Этапы формирования компетенций дисциплины в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Для формирования в процессе изучения дисциплины «Управление социальным развитием организации» компетенций ОПК – 2, ПКД-4 обучающиеся должны владеть следующими знаниями и компетенциями:

Знать теоретические и практические основы управления социальными процессами на разных уровнях социальной организации современного общества, характерные особенности и сущность основных социально-экономических проблем современного российского общества, социально-экономические основы управления социальным развитием организации.

Владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы предприятия, методикой определения социальных нормативов развития организации, методами расчета показателей социального развития и определения социальной эффективности мероприятий плана (программы) социального развития организации.

Учебные дисциплины, и сформированные в процессе их компетенции, на которых базируется изучение дисциплины «Управление социальным развитием организации», отражены в таблице:

№ п/п	Наименование дисциплины	Компетенции	
		ОПК-2	ПКД-4
1.	Теория менеджмента	x	
2.	Теория организации	x	
3.	Маркетинг	x	
4.	Управленческие решения	x	
	Антикризисное управление	x	
	Менеджмент	x	
	Управление интеллектуальной собственностью	x	

	Управленческое консультирование	x	
	Управление социальным развитием организации	x	x
	Аутсорсинг	x	
	Государственная итоговая аттестация	x	

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при прохождении - преддипломной практики и написании выпускной квалификационной работы.

**Результаты изучения дисциплины, характеризующие уровень и этапы формирования компетенций и подлежащие проверке**

Учебная дисциплина «Управление социальным развитием организации» вносит свой вклад в формирование и развитие общекультурных компетенций ОПК – 2, ПКД-4, которые формируются и развиваются не только через усвоение содержания данной дисциплины, но и самой образовательной средой вуза и используемыми образовательными технологиями, т.е. в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы в целом.

В процессе изучения дисциплины главное внимание уделено формированию компетенций ОПК – 2, ПКД-4.

Контроль уровня сформированности компетенций ОПК–2, ПКД-4 осуществляется с позиций оценивания составляющих ее частей по трехкомпонентной структуре компетенции: знать, уметь, владеть и (или) иметь опыт деятельности.

Для оценки уровня сформированности компетенции предлагается использовать два уровня – «пороговый» - обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения основной профессиональной образовательной программы и «продвинутый»- превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для выпускника вуза.

**Результаты изучения дисциплины (знания, умения и навыки)**

<b>Уровни освоения компетенций</b>
<b><i>Пороговый уровень</i></b>
<b><u>Знать:</u></b> - понятия развития и социального развития организации, цели развития социальной среды организации, социальную деятельность организации как объект управления социальным развитием организации;
– понятие социальной среды, элементы социальной среды организации, характеристики социальной среды организации;
– опыт решения социальных проблем в организациях Японии, принципы управления персоналом А. Морита, опыт США и западноевропейских стран в управлении социальным развитием организации, концепция качества трудовой жизни, отечественный опыт управления социальным развитием организации, становление научной организации труда в России;

– основные направления социального развития в современных условиях, условия успешного решения социальных проблем;
<u>Уметь:</u> – определять способы, методы и механизмы управления социальной деятельностью, обеспечивающие социальное развитие организации.
– формировать структуру управления социальным развитием организации.
<u>Владеть навыками:</u> – определения аспектов реализации социальной деятельности организации;
– определения уровня социально-психологического климата трудового коллектива;
– анализа и диагностики состояния социальной подсистемы организации;
<b><i>Продвинутый уровень</i></b>
<u>Знать:</u> – содержание, формы и практические действия по реализации управленческих решений в социальной сфере.
<u>Уметь:</u> – планировать социальное развитие как основной инструмент управления социальными изменениями в организации.
<u>Владеть навыками:</u> – определения необходимости взаимодействия в решении социальных вопросов с местными (муниципальными), региональными и федеральными органами управления социальной сферой.

### **Программа оценивания контролируемых компетенций**

Текущая аттестация	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины и их наименование	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Управление социальным развитием организации как научная дисциплина	ОПК – 2, ПКД-4	Дискуссия
2	Социальная среда организации как объект управления	ОПК – 2, ПКД-4	Анализ самостоятельно выполненного задания
3	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	ОПК – 2, ПКД-4	Анализ самостоятельно выполненного задания Доклад
4	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	ОПК – 2, ПКД-4	Анализ самостоятельно выполненного задания
5	Факторы социальной среды организации. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников	ОПК – 2, ПКД-4	Анализ самостоятельно выполненного задания
6	Механизм управления социальными процессами в организации	ОПК – 2, ПКД-4	Анализ самостоятельно выполненного задания

7	Формирование структуры управления социальным развитием организации	ОПК – 2, ПКД-4	Анализ самостоятельно выполненного задания
<b>Промежуточная аттестация - экзамен</b>		ОПК – 2, ПКД-4	Комплект КИМ

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования отражены в таблице:

Результаты изучения дисциплины (знания, умения и навыки)	Шкала, показатели и критерии оценивания			
	Освоена в полной мере	Вполне освоена	Освоена	Не освоена
<b>Пороговый уровень</b>				
<u>Знать:</u> - понятия развития и социального развития организации, цели развития социальной среды организации, социальную деятельность организации как объект управления социальным развитием организации;	Точно дает определения основных понятий и четко называет цели развития социальной среды организации.	Точно называет понятия развития и социального развития организации, цели развития социальной среды организации, но не всегда способен привести примеры	Точно называет понятия развития и социального развития организации, цели развития социальной среды организации, но допускает ошибки в характеристиках отличительных признаков	Не может сформулировать основные понятия и назвать цели развития.
- понятие социальной среды, элементы социальной среды организации, характеристики социальной среды организации;	Точно дает определение понятие социальной среды, перечисляет элементы социальной среды организации	Точно дает определение понятие социальной среды, но иногда затрудняется в приведении примеров	Точно дает определение понятие социальной среды, но не может правильно охарактеризовать отдельные виды и привести их характеристики	Не в состоянии правильно охарактеризовать социальную среду организации.
опыт решения социальных проблем в	Точно приводит примеры и знает опыт решения	Четко дает классификацию видов	Дает классификацию видов	Не в состоянии сформулировать ни одного

<p>организациях Японии, принципы управления персоналом А. Морита, опыт США и западноевропейских стран в управлении социальным развитием организации, концепция качества трудовой жизни, отечественный опыт управления социальным развитием организации, становление научной организации труда в России;</p>	<p>социальных проблем в организациях Японии, опыт США и западноевропейских стран в управлении социальным развитием организации, опыт управления социальным развитием организации, становление научной организации труда в России</p>	<p>социальных проблем, но затрудняется иногда в приведении примеров.</p>	<p>социальных проблем в различных странах, но не приводит примеры.</p>	<p>основного положения в опыте решения социальных проблем в организациях Японии, США и России, не может привести ни одного примера.</p>
<p>– основные направления социального развития в современных условиях, условия успешного решения социальных проблем;</p>	<p>Называет все основные направления социального развития в современных условиях и дает их полную характеристику.</p>	<p>Раскрывает суть, основные направления социального развития в современных условиях и дает их частичную характеристику.</p>	<p>Раскрывает суть, основные направления социального развития в современных условиях, но не дает их характеристику</p>	<p>Не в состоянии перечислить ни одного основного направления социального развития в современных условиях.</p>
<p><u>Уметь:</u> – определять способы, методы и механизмы управления социальной деятельностью, обеспечивающие социальное развитие организации.</p>	<p>Способен точно определять все способы, методы и механизмы управления социальной деятельностью, обеспечивающие социальное развитие организации.</p>	<p>Способен точно использовать в рамках электронной системы управления документооборота только основные технологии.</p>	<p>Способен точно определять отдельные технологии документооборота, но далеко не все.</p>	<p>Не способен определять ни какие способы, методы и механизмы управления социальной деятельностью, обеспечивающие социальное развитие организации.</p>
<p>– формировать структуру управления социальным развитием организации.</p>	<p>Способен правильно выбрать структуру управления социальным развитием организации.</p>	<p>В большинстве случаев способен правильно сформировать маршрут движения документов.</p>	<p>Допускает отдельные ошибки в формировании маршрута движения документов.</p>	<p>Не способен выбрать подходящую структуру управления социальным развитием организации.</p>
<p><u>Владеть навыками:</u> – определения</p>	<p>Способен без ошибок</p>	<p>Способен выбрать способ</p>	<p>Способен выбрать способ</p>	<p>Не способен без ошибок</p>



аспектов реализации социальной деятельности организации;	определить аспекты реализации социальной деятельности организации.	организации работы с документами, но допускает незначительные ошибки в выводах	организации работы с документами, но затрудняется сделать обоснованные выводы	определить аспекты реализации социальной деятельности организации.
– определения уровня социально-психологического климата трудового коллектива;	Способен самостоятельно определить уровень социально-психологического климата трудового коллектива.	Способен самостоятельно оценивать эффективность от внедрения электронной системы управления документооборотом, допуская неточности в определении отдельных задач	Способен оценивать эффективность от внедрения электронной системы управления документооборотом, но допускает ошибки в определении задач	Не способен самостоятельно определить уровень социально-психологического климата трудового коллектива.
<b>Продвинутый уровень</b>				
<u>Знать:</u> – содержание, формы и практические действия по реализации управленческих решений в социальной сфере.	Четко формулирует содержание, формы и практические действия по реализации управленческих решений в социальной сфере.	Может назвать основные процедуры электронного документооборота: регистрация и индексация документов; контроль исполнения; формирование дел; направление документов в архив, но затрудняется в этапах и последовательности.	Может четко назвать основные процедуры электронного документооборота: регистрация и индексация документов; контроль исполнения; формирование дел; направление документов в архив, но не знает последовательность и не дает характеристику.	Не может назвать содержание, формы и практические действия по реализации управленческих решений в социальной сфере.
<u>Уметь:</u> – планировать социальное развитие как основной инструмент управления социальными изменениями в организации.	Самостоятельно может спланировать социальное развитие как основной инструмент управления социальными изменениями в организации.	Способен, как правило, определять и выбирать ключевые требования к электронной системе управления документооборотом.	Способен, как правило, определять и выбирать ключевые требования к электронной системе управления документооборотом, но иногда	Не способен оценить ситуацию и спланировать социальное развитие организации.

			допускает ошибки	
<u>Владеть навыками:</u> – определения необходимости взаимодействия в решении социальных вопросов с местными (муниципальными), региональными и федеральными органами управления социальной сферой.	Самостоятельно определяет необходимость взаимодействия в решении социальных вопросов с местными (муниципальными и), региональными и федеральными органами управления социальной сферой.	Способен самостоятельно работать в современных электронных системах управления документооборотом.	Способен самостоятельно работать в современных электронных системах управления документооборотом, но допускает ошибки в установлении исходных параметров.	Не способен определить необходимость взаимодействия в решении социальных вопросов с местными (муниципальными и), региональными и федеральными органами управления социальной сферой.

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по дисциплине, проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций в процессе текущей аттестации

Компетенция	Наименование оценочного средства	Показатель оценивания	Шкала и критерии оценивания			
			Освоена в полной мере	Вполне освоена	Освоена	Не освоена
<b>Пороговый уровень</b>						
ОПК-2- способностью находить организационно- управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;	Комплект тестов	Результаты тестирования	доля верных ответов на вопросы: 85-100%	доля верных ответов на вопросы: 70-84%	доля верных ответов на вопросы 50-69%	доля верных ответов на вопросы: менее 50%
	Доклад	Полнота раскрытия темы, ответы на вопросы	Все положения доклада соответствуют теме, содержание развернуто, приведены примеры Даны исчерпывающие ответы на все заданные вопросы	Все положения доклада соответствуют теме, содержание доклада представлено развернуто, приведены примеры Ответы на вопросы краткие, не все полностью обоснованы	Содержание соответствует теме, основные положения представлено кратко, не приведены примеры При ответе на вопросы студент испытывал затруднения	Содержание доклада краткое, отсутствуют примеры Студент не сумел донести суть изученного вопроса до аудитории, не ответил на заданные вопросы
	Дискуссия	Содержательность сообщений, ответы на вопросы	Отстаиваемые положения верны	Отстаиваемые положения в большинстве случаев веры	Отдельные ошибки в отстаиваемых положениях	Отстаиваемые положения в большинстве случаев ошибочны
	Выполнение практических заданий	Правильность ответов на поставленные в задании вопросы	Задания выполнены верно, выводы полны и обоснованы	Задания выполнены верно, выводы не полны	Задания выполнены верно, выводы отсутствуют	В заданиях допускались ошибки, выводы отсутствуют
<b>Продвинутый уровень</b>						
ПКД-4 - владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленн	Комплект тестов	Результаты тестирования	доля верных ответов на вопросы: 85-100%	доля верных ответов на вопросы: 70-84%	доля верных ответов на вопросы 50-69%	доля верных ответов на вопросы: менее 50%
	Проектное задание №1	Правильность и полнота ответов на вопросы, обоснованность и полнота выводов	выполнение всех задач задания без ошибок, наличие развернутых обоснованных выводов	выполнение не менее 80% задач задания без ошибок, наличие развернутых обоснованных выводов	выполнение не менее 60 % задач задания без ошибок, выводы краткие, обоснование отсутствует	более 50% заданий выполнены с ошибками, выводы ошибочны
	Дискуссия	Содержательность сообщений, ответы на	Отстаиваемые положения верны	отстаиваемые положения в большинстве случаев	Отдельные ошибки в отстаиваемых положениях	отстаиваемые положения в большинстве случаев

<p>о и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.</p>		<p>вопросы</p>		<p>веры</p>		<p>ошибочны</p>
---	--	----------------	--	-------------	--	-----------------

Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций в процессе промежуточной аттестации

Результаты обучения по этапам формирования компетенций	Наименование оценочного средства	Показатель оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	Шкала оценивания	
				Академическая оценка или баллы	Уровень освоения компетенции
<b>ОПК-2- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.</b>					
<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятия развития и социального развития организации, цели развития социальной среды организации, социальную деятельность организации как объект управления социальным развитием организации;</li> <li>- понятие социальной среды, элементы социальной среды организации, характеристики социальной среды организации;</li> <li>- опыт решения социальных проблем в организациях Японии, принципы управления персоналом А. Морита, опыт США и западноевропейских стран в управлении социальным развитием организации, концепция качества трудовой жизни, отечественный опыт управления социальным развитием организации, становление научной организации труда в России;</li> <li>- основные направления социального развития в современных условиях,</li> </ul>	Тест	Результаты тестирования	Обучающийся ответил на 50 и более % вопросов	Зачтено	Освоена
			Обучающийся ответил на 0-49 % вопросов	Не зачтено	Не освоена

условия успешного решения социальных проблем;					
<u>Уметь:</u> – определять способы, методы и механизмы управления социальной деятельностью, обеспечивающие социальное развитие организации. – формировать структуру управления социальным развитием организации.	Задания для зачета	Правильность решения экзаменационных задач	Обучающийся правильно определил параметры организационной системы, систематизировал и наглядно представил полученные данные, сделал краткие выводы	Зачтено	Освоена
			Обучающийся не смог правильно определить параметры организационной системы	Не зачтено	Не освоена
<u>Владеть навыками:</u> - определения аспектов реализации социальной деятельности организации; - определения уровня социально-психологического климата трудового коллектива.	Задания для зачета	Полнота и правильность выводов  Владение технологией представления информации	Обучающийся сделал краткие выводы о соответствии характеристик внешней и внутренней среды объекта исследования. Обучающийся владеет технологией представления информации, ответил на все вопросы преподавателя	Зачтено	Освоена
			Обучающийся не сделал выводы о соответствии характеристик внешней и внутренней среды объекта исследования. Обучающийся не владеет технологией представления информации, не	Не зачтено	Не освоена

			ответил на вопросы преподавателя		
<b>ПКД-4 - владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.</b>					
<u>Знать:</u> – содержание, формы и практические действия по реализации управленческих решений в социальной сфере.	Тест	Результаты тестирования	Обучающийся ответил на 50 и более % вопросов	Зачтено	Освоена
			Обучающийся ответил на 0-49 % вопросов	Не зачтено	Не освоена
<u>Уметь:</u> – планировать социальное развитие как основной инструмент управления социальными изменениями в организации.	Задания для зачета	Правильность решения экзаменационных задач	Обучающийся правильно определил параметры организационной системы, систематизировал и наглядно представил полученные данные, сделал краткие выводы	Зачтено	Освоена
			Обучающийся не смог правильно определить параметры организационной системы	Не зачтено	Не освоена
<u>Владеть навыками:</u> определения необходимости взаимодействия в решении социальных вопросов с местными (муниципальными), региональными и федеральными органами управления	Задания для зачета	Полнота и правильность выводов  Владение технологиями	Обучающийся сделал краткие выводы о соответствии характеристик внешней и внутренней среды объекта исследования. Обучающийся владеет технологией	Зачтено	Освоена

социальной сферой.		гией представ ления информа ции	представления информации, ответил на все вопросы преподавателя		
			Обучающийся не сделал выводы о соответствии характеристик внешней и внутренней среды объекта исследования. Обучающийся не владеет технологией представления информации, не ответил на вопросы преподавателя	Не зачтено	Не освоена



3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

## Практическое занятие № 1

**Тема:** Управление социальным развитием организации как научная дисциплина

### Анализ самостоятельно выполненного задания

#### Дискуссия

1. Понятие социального в научной литературе.
2. Предпосылки возникновения, эволюция и институционализация функции социального управления как специализированной управленческой деятельности.
3. Понятие социальной системы.
4. Субъект и объект управления в социальных системах.
5. Уровни социального управления.
6. Организация как социальная система.
7. Свойства и особенности процесса развития социальных систем.
8. Что значит - управлять социальным развитием организации?
9. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.
10. Связь социальных процессов разного уровня.
11. Работник предприятия - объект или субъект социального управления?

#### Методика оценивания выполнения

Критерии оценки

##### **Содержание и позиция:**

- четкий ответ или ясное изложение позиции последовательно обосновывается;
- представлен взвешенный аргумент и поддерживающая его информация;
- затрагиваются все важные вопросы;
- дается анализ и убедительные выводы;
- нет концептуальных ошибок.

##### **Полнота:**

- равно уделяется внимание всем разделам затрагиваемого вопроса;
- анализируются и подытоживаются различные точки зрения

##### **Доказательство:**

- представляется необходимая и точная информация;
- используется дополнительная относящаяся к делу информация.

**Изложение:**

- хорошо организован ответ;
- используется ясный, точный и/или живой язык.

Оцениваемые виды активности (факторы)	Баллы
1. Содержание и позиция	5
2. Полнота	5
3. Доказательство	5
4. Изложение	5
Общее количество	20

Баллы	Оценка
20-15	«отлично»
15-10	«хорошо»
10-5	«удовлетворительно»
5-0	«неудовлетворительно»

**Практическое занятие № 2**

**Тема:** Социальная среда организации как объект управления

**Анализ самостоятельно выполненного задания**

*Работа в малых группах.*

**Задание:** Составить программу социального развития организации при заданных исходных данных, характеризующих конкретное предприятие. Список конкретных предприятий выдается студенту преподавателем. По итогам выполнения составить отчет и презентацию программы.

**Методика оценивания выполнения**

Оцениваемые виды активности (факторы)	Баллы
1. Идеи и предложения	5
2. Лидерство и организация группы	5
3. Сбор/сравнение/анализ данных	5
4. Подготовка отчета	5
5. Подготовка и реализация презентации	5
Общее количество	25

Баллы	Оценка
25-20	«отлично»
20-15	«хорошо»
15-10	«удовлетворительно»
10-0	«неудовлетворительно»

### Практическое занятие № 3

**Тема:** Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем

#### Анализ самостоятельно выполненного задания

1. *Задание:* Составить список социальных проблем, характерных для российского предприятия. Подготовить письменный ответ. Объем ответа не должен превышать 1 страницы. В работе необходимо представить актуальный список проблем, аргументировать выбор.

#### Методика оценивания выполнения

Параметры	Оценка
В работе представлен правильный ответ, все используемые термины соответствуют теме, содержание ответа развернуто, доступно для читателя, приведены примеры	«отлично»
В работе представлен правильный ответ, не все используемые термины соответствуют теме, содержание ответа развернуто, доступно для читателя, приведены примеры	«хорошо»
В работе представлен правильный ответ, не все используемые термины соответствуют теме, содержание ответа развернуто, не затруднено для восприятия читателя, не приведены примеры	«удовлетворительно»
В работе представлен неправильный ответ	«неудовлетворительно»

2. Обсуждение докладов по темам, предложенным преподавателем студентам:

1. История возникновения и институционализации функции управления социальными процессами в сфере экономической деятельности.
2. Особенности институционализации функции управления социальными процессами на производстве в России.
3. Основные этапы эволюции функции управления социальными процессами в народном хозяйстве России.

4. Практическая деятельность по управлению социальными процессами на промышленных предприятиях СССР, ее фактические и теоретико-методические результаты.
5. Отечественный опыт социального планирования. Основные подходы и результаты.
6. Зарубежная практика организации управления социальной сферой промышленных корпораций.
7. Особенности изменений и фактическое состояние социальной сферы российских предприятий как итог десятилетия реформирования экономики.
8. Предприятие как социальная система. Состав подсистем, структура, функции, взаимосвязь со средой, факторы изменений и развития.
9. Система базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием организации».
10. Основные параметры, характеризующие уровень социального развития предприятия и тенденции его изменения.
11. Определение концепции и составление плана социального развития предприятия как основы коллективного договора.
12. Социальное партнерство как взаимодействие основных коллективных участников общественного производства и практики его реализации в России.
13. Система социального партнерства за рубежом и ее основные модели.
14. Организация управления социальными процессами на предприятиях в условиях различных форм собственности.
15. Эффективность управления социальными процессами на предприятиях.

### **Методика оценивания выполнения**

Параметры	Оценка
Содержание доклада развернуто, все соответствуют теме, доступно изложено, приведены примеры. Даны правильные аргументированные ответы на заданные вопросы.	«отлично»
Содержание доклада развернуто, все соответствуют теме, доступно изложено, приведены примеры. Даны правильные ответы на заданные вопросы, но четкого обоснования ответов не предоставлено.	«хорошо»
Содержание доклада соответствуют теме, но доклад очень краток, не приведены примеры. Даны правильные ответы не на все заданные вопросы.	«удовлетворительно»
Содержание доклада не соответствуют теме.	«неудовлетворительно»

### **Практическое занятие № 4**

**Тема:** Современные тенденции социального развития и гуманизации труда

#### **Анализ самостоятельно выполненного задания**

### *Работа в малых группах*

**Задание:** Разработать систему социальных показателей для целей планирования социального развития. Оценить влияние этих показателей. Подготовить презентацию ответа.

#### **Методика оценивания выполнения**

Оцениваемые виды активности (факторы)	Баллы
1. Идеи и предложения	5
2. Лидерство и организация группы	5
3. Сбор/сравнение/анализ данных	5
4. Подготовка отчета	5
5. Подготовка и реализация презентации	5
Общее количество	25

Баллы	Оценка
25-20	«отлично»
20-15	«хорошо»
15-10	«удовлетворительно»
10-0	«неудовлетворительно»

#### **Практическое занятие № 5**

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

#### **Анализ самостоятельно выполненного задания**

### *Работа в малых группах*

**Задание:** Составить совместно проект коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом. Подробно описать пункты данного договора. Оценить влияние данного договора на социальное развитие и социальную среду организации. Подготовить презентацию ответа.

#### **Методика оценивания выполнения**

Оцениваемые виды активности (факторы)	Баллы
1. Идеи и предложения	5
2. Лидерство и организация группы	5
3. Сбор/сравнение/анализ данных	5
4. Подготовка отчета	5
5. Подготовка и реализация презентации	5
Общее количество	25

Баллы	Оценка
25-20	«отлично»
20-15	«хорошо»
15-10	«удовлетворительно»
10-0	«неудовлетворительно»

### Практическое занятие № 6

**Тема:** Механизм управления социальными процессами в организации

#### Анализ самостоятельно выполненного задания

*Работа в малых группах*

Задание: Разработать перечень критериев для классификации организаций по уровню социального развития. Подготовить письменный ответ и презентацию.

#### Методика оценивания выполнения

Оцениваемые виды активности (факторы)	Баллы
1. Идеи и предложения	5
2. Лидерство и организация группы	5
3. Сбор/сравнение/анализ данных	5
4. Подготовка отчета	5
5. Подготовка и реализация презентации	5
Общее количество	25

Баллы	Оценка
25-20	«отлично»

20-15	«хорошо»
15-10	«удовлетворительно»
10-0	«неудовлетворительно»

### Практическое занятие № 7

**Тема:** Формирование структуры управления социальным развитием организации

#### Анализ самостоятельно выполненного задания

##### *Работа в малых группах*

Задание: Составить письменный отчет по реализации стандартов социальной ответственности предприятия. Определить перечень стандартов, которыми руководствуются на предприятии. Подробно описать все пункты. Список конкретных предприятий выдается студенту преподавателем или студент самостоятельно берет известное предприятие из сети Интернет. Объем отчета-5 страниц.

#### Методика оценивания выполнения

Оцениваемые виды активности (факторы)	Баллы
1. Идеи и предложения	5
3. Сбор/сравнение/анализ данных	5
4. Подготовка отчета	5
5. Защита отчета	5
Общее количество	20

Баллы	Оценка
20-10	«зачтено»
10 и менее	«не зачтено»

#### Контрольно-измерительные материалы к промежуточной аттестации

##### Вопросы к зачету

1. Объект и предмет управления социальным развитием организации.
2. Предпосылки формирования основ научного управления социальным развитием организации.
3. Формирование основ научного управления организации.

4. Социальная среда организации как объект управления.
5. Отечественный опыт управления социальным развитием организации.
6. Опыт США и западноевропейских стран управления социальным развитием организации.
7. Опыт решения социальных проблем в организациях Японии.
8. Основные направления социального развития в современных условиях.
9. Основные направления гуманизации труда.
10. Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества.
11. Состояние социальной сферы России на начале XXI века.
12. Важнейшие цели социальной политики РФ.
13. Особенности социального партнерства в России.
14. Особенности социального партнерства в зарубежных странах.
15. Условия, охрана и безопасность труда.
16. Материальное вознаграждение трудового вклада.
17. Социальная защита работников.
18. Социально-психологический климат коллектива.
19. Социальная инфраструктура организации.
20. Семейные доходы и расходы работников.
21. Задачи и структура службы управления социальным развитием организации.
22. Основные функции службы по управлению социальным развитием организации.

### Тестовые билеты к зачету

#### Билет № 1

1. Объектом дисциплины «Управление социальным развитием организации» является

- А. социальная среда организации
- Б. социальная деятельность организации**
- В. Охрана труда
- Г. самоактуализация личности

2. Что не предусматривает гуманизация труда

- А. безопасность
- Б. справедливость
- В. Демократию
- Г. безнаказанность**

3. Какое из ниже перечисленных суждений о социальной деятельности организации является верным



1. Социальная деятельность организации направлена на развитие и совершенствование условий использования и воспроизводства человеческого капитала.

2. Социальная деятельность организации – это изменение социальных условий персонала.

А. верно 1

Б. верно 2

**В. Оба суждения верны**

Г. оба суждения не верны

4. Кто, устанавливая принципы НОТ, указывал на необходимость сполна увеличивать стремление человека к материальной выгоде, обеспечивать максимальную прибыль для предпринимателей в совокупности с достаточным вознаграждением персонала?

**А. Ф.Тейлор**

Б. Г. Эмерсон

В. А. Файоль

Г. Г. Форд

5. Кто считал, что в целях повышения производительности труда, эффективности производства администрация предприятия должна «заботиться о рабочих, по крайней мере так же, как и о машинах»?

А. Ф.Тейлор

**Б. Г. Эмерсон**

В. А. Файоль

Г. Г. Форд

6. Кому принадлежит мысль о том, что оплата труда должна быть справедливой и по возможности удовлетворять и работника и нанимателя?

А. Ф.Тейлор

Б. Г. Эмерсон

**В. А. Файоль**

Г. Г. Форд

7. Любой организации присуще

А. корпоративный дух

**Б. общая цель**

В. Единственный руководитель

Г. высокая оплата труда

8. Социальную среду организации как микрообщества составляет

А. объекты производственного назначения

Б. материальные условия организации

В. Духовно-нравственные условия в организации

**Г. совокупность материальных, общественных и духовно-нравственных**

## условий

9. К характеристикам социальной среды организации относится

А. уровень безработицы

Б. уровень инфляции

**В. Финансовое положение организации**

Г. производительность труда

10. Что не относится к элементам социальной среды организации

А. персонал

Б. объекты социального назначения

В. слагаемые качества трудовой жизни

**Г. имидж организации**

11. Какое суждение об организации является верным

1. Организация – это один из видов социальных систем, первичных ячеек общества

2. Организация – объединение людей, совместно реализующих общую цель и взаимодействующих на основе определенных принципов, норм и процедур.

А. верно 1

Б. верно 2

**В. Оба суждения верны**

Г. оба суждения не верны

12. Какое суждение об организации является верным

1. Под термином организация подразумеваются только коммерческие организации

2. Под термином организация подразумеваются коммерческие и некоммерческие организации

А. верно 1

**Б. верно 2**

В. Оба суждения верны

Г. оба суждения не верны

13. Составите список социальных проблем, характерных для российского предприятия \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Билет №2

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

- А. социалистического соревнования
- Б. рабочего контроля**
- В. Экономического соревнования
- Г. психологического и административного стимулирования

2. Предоставление социальных благ в СССР осуществлялось:

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

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

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

3. Что составляет основу социальной политики Швеции?

- А. принцип социальной солидарности**
- Б. принцип социальной справедливости
- В. Принцип социального равенства
- Г. принцип патернализма

4. Что составляет основу социальной политики Германии?

- А. принцип социальной солидарности
- Б. принцип социальной справедливости**
- В. Принцип социального равенства
- Г. принцип патернализма

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

- А. государство
- Б. профсоюз
- В. Корпорация**
- Г. союз работодателей

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

- 1. Коллективный характер удовлетворения потребностей работников
  - 2. Стратегия социального развития предприятия базируется на японской национальной культуре человеческих отношений
- А. верно 1

Б. верно 2

**В. Оба суждения верны**

Г. оба суждения не верны

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

А. уровень жизни

**Б. качество жизни**

В. Благосостояние

Г. условия жизни

8. Главными направлениями социального развития в современных условиях являются:

А. сохранение всеобщего мира

Б. экологическая безопасность

В. максимально высокий уровень благосостояния людей

**Г. все вышеперечисленное**

9. Уровень жизни населения, для которого характерно рациональное потребление по научно-обоснованным нормам называется:

А. полный достаток

**Б. нормальный уровень**

В. бедность

Г. нищета

10. Какое из приведенных высказываний о гуманизации труда верно?

1. Гуманизация труда есть приспособление той или иной стороны трудовой жизни к человеку.

2. Для гуманизации труда характерно усиление социальной ориентации производства

А. верно 1

Б. верно 2

**В. Оба верны**

Г. оба не верны

11. Эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между ожиданиями работника и оценкой их реального осуществления называется

А. уровень жизни

Б. качество жизни

В. Морально-психологический климат

**Г. удовлетворенность трудом**

12. Критерий условий человеческого существования, который характеризуется как благосостоянием людей, так и личными запросами конкретного человека

А. уровень жизни

Б. качество жизни

**В. уровень и качество жизни**

Г. удовлетворенность жизнью

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

### Билет № 3

1. Комплекс организационных, технических, санитарно-гигиенических, охранных мероприятий и средств направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предотвращение угрозы здоровью и самой жизни работников

А. условия труда

Б. охрана труда

**В. Безопасность труда**

Г. производительность труда

2. Система оплаты труда складывается из:

А. установления норм выработки

Б. тарифных разрядов

В. расценок

**Г. всего вышеперечисленного**

3. Система мероприятий по безусловному соблюдению норм действующего в стране социально-трудового законодательства, прав и социальных гарантий сотрудников

А. охрана труда

**Б. социальная защита работников**

В. безопасность труда

Г. гуманизация труда

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

А. нравственно-психологическая совместимость

Б. деловой настрой

В. Социальный оптимизм работников

**Г. мотивация**

5. Степень совпадения мнений относительно важнейших материальных и

духовных ценностей, схожесть эмоциональной настроенности коллег по общему делу – это

**А. нравственно-психологическая совместимость**

Б. деловой настрой

В. Социальный оптимизм работников

Г. деловой оптимизм

6. К объектам социальной инфраструктуры не относится

А. общежитие

**Б. рабочее место**

В. Амбулатория

Г. библиотека

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

**А. социально-психологическая**

Б. кадровая

В. Управления профессиональным развитием персонала

Г. социальной защиты

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

А. безопасности трудовой деятельности

**Б. кадровая**

В. управления профессиональным развитием персонала

Г. социальной защиты

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

А. организационно-распорядительная

Б. координирующая

В. Контрольная

**Г. социального прогнозирования и планирования**

10. Управление социальным развитием организации может осуществляться

А. руководством

Б. специально уполномоченными лицами

В. автономными подразделениями

**Г. всеми вышеперечисленными**

11. Какое из приведенных высказываний верно?

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

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

А. верно 1

Б. верно 2

**В. Оба верны**

Г. оба не верны

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

А. кадровая

Б. социальной защиты

**В. обеспечения функционирования и развития социальной инфраструктуры**

Г. экономики труда и заработной платы

13. Работник предприятия - объект или субъект социального управления?

Поясните свой

ответ. \_\_\_\_\_

#### Билет № 4

1. Объектом дисциплины «Управление социальным развитием организации» является

А. социальная среда организации

**Б. социальная деятельность организации**

В. Охрана труда

Г. самоактуализация личности

2. Что не предусматривает гуманизация труда

А. безопасность

Б. справедливость

В. Демократию

**Г. безнаказанность**

3. Какое из ниже перечисленных суждений о социальной деятельности организации является верным

1. Социальная деятельность организации направлена на развитие и совершенствование условий использования и воспроизводства человеческого капитала.

2. Социальная деятельность организации – это изменение социальных условий персонала.

А. верно 1

Б. верно 2

**В. Оба суждения верны**

Г. оба суждения не верны

4. Кто, устанавливая принципы НОТ, указывал на необходимость сполна увеличивать стремление человека к материальной выгоде, обеспечивать максимальную прибыль для предпринимателей в совокупности с достаточным вознаграждением персонала?

**А. Ф.Тейлор**

Б. Г. Эмерсон

В. А. Файоль

Г. Г. Форд

5. Кто считал, что в целях повышения производительности труда, эффективности производства администрация предприятия должна «заботиться о рабочих, по крайней мере так же, как и о машинах»?

А. Ф.Тейлор

**Б. Г. Эмерсон**

В. А. Файоль

Г. Г. Форд

6. Кому принадлежит мысль о том, что оплата труда должна быть справедливой и по возможности удовлетворять и работника и нанимателя?

А. Ф.Тейлор

Б. Г. Эмерсон

**В. А. Файоль**

Г. Г. Форд

7. Любой организации присуще

А. корпоративный дух

**Б. общая цель**

В. Единственный руководитель

Г. высокая оплата труда

8. Социальную среду организации как микрообщества составляет

А. объекты производственного назначения

Б. материальные условия организации

В. Духовно-нравственные условия в организации

**Г. совокупность материальных, общественных и духовно-нравственных условий**

9. К характеристикам социальной среды организации относится

А. уровень безработицы

Б. уровень инфляции

**В. Финансовое положение организации**

Г. производительность труда



10. Что не относится к элементам социальной среды организации

А. персонал

Б. объекты социального назначения

В. слагаемые качества трудовой жизни

**Г. имидж организации**

11. Какое суждение об организации является верным

1. Организация – это один из видов социальных систем, первичных ячеек общества

2. Организация – объединение людей, совместно реализующих общую цель и взаимодействующих на основе определенных принципов, норм и процедур.

А. верно 1

Б. верно 2

**В. Оба суждения верны**

Г. оба суждения не верны

12. Какое суждение об организации является верным

1. Под термином организация подразумеваются только коммерческие организации

2. Под термином организация подразумеваются коммерческие и некоммерческие организации

А. верно 1

**Б. верно 2**

В. Оба суждения верны

Г. оба суждения не верны

13. Составите список социальных проблем, характерных для российского предприятия \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Билет № 5

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

- А. социалистического соревнования
- Б. рабочего контроля**
- В. Экономического соревнования
- Г. психологического и административного стимулирования

2. Предоставление социальных благ в СССР осуществлялось:

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

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

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

3. Что составляет основу социальной политики Швеции?

- А. принцип социальной солидарности**
- Б. принцип социальной справедливости
- В. Принцип социального равенства
- Г. принцип патернализма

4. Что составляет основу социальной политики Германии?

- А. принцип социальной солидарности
- Б. принцип социальной справедливости**
- В. Принцип социального равенства
- Г. принцип патернализма

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

- А. государство
- Б. профсоюз
- В. Корпорация**
- Г. союз работодателей

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

- 1. Коллективный характер удовлетворения потребностей работников
- 2. Стратегия социального развития предприятия базируется на японской национальной культуре человеческих отношений

- А. верно 1
- Б. верно 2

**В. Оба суждения верны**

Г. оба суждения не верны

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

А. уровень жизни

**Б. качество жизни**

В. Благосостояние

Г. условия жизни

8. Главными направлениями социального развития в современных условиях являются:

А. сохранение всеобщего мира

Б. экологическая безопасность

В. максимально высокий уровень благосостояния людей

**Г. все вышеперечисленное**

9. Уровень жизни населения, для которого характерно рациональное потребление по научно-обоснованным нормам называется:

А. полный достаток

**Б. нормальный уровень**

В. бедность

Г. нищета

10. Какое из приведенных высказываний о гуманизации труда верно?

1. Гуманизация труда есть приспособление той или иной стороны трудовой жизни к человеку.

2. Для гуманизации труда характерно усиление социальной ориентации производства

А. верно 1

Б. верно 2

**В. Оба верны**

Г. оба не верны

11. эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между ожиданиями работника и оценкой их реального осуществления называется

А. уровень жизни

Б. качество жизни

В. Морально-психологический климат

**Г. удовлетворенность трудом**

12. Критерий условий человеческого существования, который характеризуется как благосостоянием людей, так и личными запросами конкретного человека

- А. уровень жизни
- Б. качество жизни
- В. уровень и качество жизни**
- Г. удовлетворенность жизнью

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

### Билет № 6

1. Комплекс организационных, технических, санитарно-гигиенических, охранных мероприятий и средств направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предотвращение угрозы здоровью и самой жизни работников

- А. условия труда
- Б. охрана труда
- В. Безопасность труда**
- Г. производительность труда

2. Система оплаты труда складывается из:

- А. установления норм выработки
- Б. тарифных разрядов
- В. расценок
- Г. всего вышеперечисленного**

3. Система мероприятий по безусловному соблюдению норм действующего в стране социально-трудового законодательства, прав и социальных гарантий сотрудников

- А. охрана труда
- Б. социальная защита работников**
- В. безопасность труда
- Г. гуманизация труда

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

- А. нравственно-психологическая совместимость
- Б. деловой настрой
- В. Социальный оптимизм работников
- Г. мотивация**

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

- А. нравственно-психологическая совместимость**
- Б. деловой настрой
- В. Социальный оптимизм работников

Г. деловой оптимизм

6. К объектам социальной инфраструктуры не относится

А. общежитие

**Б. рабочее место**

В. Амбулатория

Г. библиотека

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

**А. социально-психологическая**

Б. кадровая

В. Управления профессиональным развитием персонала

Г. социальной защиты

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

А. безопасности трудовой деятельности

**Б. кадровая**

В. управления профессиональным развитием персонала

Г. социальной защиты

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

А. организационно-распорядительная

Б. координирующая

В. Контрольная

**Г. социального прогнозирования и планирования**

10. Управление социальным развитием организации может осуществляться

А. руководством

Б. специально уполномоченными лицами

В. автономными подразделениями

**Г. всеми вышеперечисленными**

11. Какое из приведенных высказываний верно?

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

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

А. верно 1

Б. верно 2

**В. Оба верны**

Г. оба не верны

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

А. кадровая

Б. социальной защиты

**В. обеспечения функционирования и развития социальной инфраструктуры**

Г. экономики труда и заработной платы

13. Работник предприятия - объект или субъект социального управления?

Поясните свой

ответ. \_\_\_\_\_

### Билет № 7

1. Объектом дисциплины «Управление социальным развитием организации» является

А. социальная среда организации

**Б. социальная деятельность организации**

В. Охрана труда

Г. самоактуализация личности

2. Что не предусматривает гуманизация труда

А. безопасность

Б. справедливость

В. Демократию

**Г. безнаказанность**

3. Какое из ниже перечисленных суждений о социальной деятельности организации является верным

1. Социальная деятельность организации направлена на развитие и совершенствование условий использования и воспроизводства человеческого капитала.

2. Социальная деятельность организации – это изменение социальных условий персонала.

А. верно 1

Б. верно 2

**В. Оба суждения верны**

Г. оба суждения не верны

4. Кто, устанавливая принципы НОТ, указывал на необходимость сполна увеличивать стремление человека к материальной выгоде, обеспечивать

максимальную прибыль для предпринимателей в совокупности с достаточным вознаграждением персонала?

**А. Ф.Тейлор**

Б. Г. Эмерсон

В. А. Файоль

Г. Г. Форд

5. Кто считал, что в целях повышения производительности труда, эффективности производства администрация предприятия должна «заботиться о рабочих, по крайней мере так же, как и о машинах»?

А. Ф.Тейлор

**Б. Г. Эмерсон**

В. А. Файоль

Г. Г. Форд

6. Кому принадлежит мысль о том, что оплата труда должна быть справедливой и по возможности удовлетворять и работника и нанимателя?

А. Ф.Тейлор

Б. Г. Эмерсон

**В. А. Файоль**

Г. Г. Форд

7. Любой организации присуще

А. корпоративный дух

**Б. общая цель**

В. Единственный руководитель

Г. высокая оплата труда

8. Социальную среду организации как микрообщества составляет

А. объекты производственного назначения

Б. материальные условия организации

В. Духовно-нравственные условия в организации

**Г. совокупность материальных, общественных и духовно-нравственных условий**

9. К характеристикам социальной среды организации относится

А. уровень безработицы

Б. уровень инфляции

**В. Финансовое положение организации**

Г. производительность труда

10. Что не относится к элементам социальной среды организации

А. персонал

Б. объекты социального назначения

В. слагаемые качества трудовой жизни

## Г. имидж организации

11. Какое суждение об организации является верным

1. Организация – это один из видов социальных систем, первичных ячеек общества

2. Организация – объединение людей, совместно реализующих общую цель и взаимодействующих на основе определенных принципов, норм и процедур.

А. верно 1

Б. верно 2

**В. Оба суждения верны**

Г. оба суждения не верны

12. Какое суждение об организации является верным

1. Под термином организация подразумеваются только коммерческие организации

2. Под термином организация подразумеваются коммерческие и некоммерческие организации

А. верно 1

**Б. верно 2**

В. Оба суждения верны

Г. оба суждения не верны

13. Составите список социальных проблем, характерных для российского предприятия \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## Билет №8

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

- А. социалистического соревнования
- Б. рабочего контроля**
- В. Экономического соревнования
- Г. психологического и административного стимулирования

2. Предоставление социальных благ в СССР осуществлялось:

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

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

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

3. Что составляет основу социальной политики Швеции?

- А. принцип социальной солидарности**
- Б. принцип социальной справедливости
- В. Принцип социального равенства
- Г. принцип патернализма

4. Что составляет основу социальной политики Германии?

- А. принцип социальной солидарности
- Б. принцип социальной справедливости**
- В. Принцип социального равенства
- Г. принцип патернализма

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

- А. государство
- Б. профсоюз
- В. Корпорация**
- Г. союз работодателей

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

- 1. Коллективный характер удовлетворения потребностей работников
  - 2. Стратегия социального развития предприятия базируется на японской национальной культуре человеческих отношений
- А. верно 1

Б. верно 2

**В. Оба суждения верны**

Г. оба суждения не верны

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

А. уровень жизни

**Б. качество жизни**

В. Благосостояние

Г. условия жизни

8. Главными направлениями социального развития в современных условиях являются:

А. сохранение всеобщего мира

Б. экологическая безопасность

В. максимально высокий уровень благосостояния людей

**Г. все вышеперечисленное**

9. Уровень жизни населения, для которого характерно рациональное потребление по научно-обоснованным нормам называется:

А. полный достаток

**Б. нормальный уровень**

В. бедность

Г. нищета

10. Какое из приведенных высказываний о гуманизации труда верно?

1. Гуманизация труда есть приспособление той или иной стороны трудовой жизни к человеку.

2. Для гуманизации труда характерно усиление социальной ориентации производства

А. верно 1

Б. верно 2

**В. Оба верны**

Г. оба не верны

11. эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между ожиданиями работника и оценкой их реального осуществления называется

А. уровень жизни

Б. качество жизни

В. Морально-психологический климат

**Г. удовлетворенность трудом**

12. Критерий условий человеческого существования, который характеризуется как благосостоянием людей, так и личными запросами конкретного человека

А. уровень жизни

Б. качество жизни

**В. уровень и качество жизни**

Г. удовлетворенность жизнью

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

### Билет № 9

1. Комплекс организационных, технических, санитарно-гигиенических, охранных мероприятий и средств направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предотвращение угрозы здоровью и самой жизни работников

А. условия труда

Б. охрана труда

**В. Безопасность труда**

Г. производительность труда

2. Система оплаты труда складывается из:

А. установления норм выработки

Б. тарифных разрядов

В. расценок

**Г. всего вышеперечисленного**

3. Система мероприятий по безусловному соблюдению норм действующего в стране социально-трудового законодательства, прав и социальных гарантий сотрудников

А. охрана труда

**Б. социальная защита работников**

В. безопасность труда

Г. гуманизация труда

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

А. нравственно-психологическая совместимость

Б. деловой настрой

В. Социальный оптимизм работников

**Г. мотивация**

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

**А. нравственно-психологическая совместимость**

- Б. деловой настрой
- В. Социальный оптимизм работников
- Г. деловой оптимизм

6. К объектам социальной инфраструктуры не относится

- А. общежитие
- Б. рабочее место**
- В. Амбулатория
- Г. библиотека

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

- А. социально-психологическая**
- Б. кадровая
- В. Управления профессиональным развитием персонала
- Г. социальной защиты

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

- А. безопасности трудовой деятельности
- Б. кадровая**
- В. управления профессиональным развитием персонала
- Г. социальной защиты

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

- А. организационно-распорядительная
- Б. координирующая
- В. Контрольная
- Г. социального прогнозирования и планирования**

10. Управление социальным развитием организации может осуществляться

- А. руководством
- Б. специально уполномоченными лицами
- В. автономными подразделениями
- Г. всеми вышеперечисленными**

11. Какое из приведенных высказываний верно?

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

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

- А. верно 1

- Б. верно 2  
**В. Оба верны**  
Г. оба не верны

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

- А. кадровая  
Б. социальной защиты  
**В. обеспечения функционирования и развития социальной инфраструктуры**  
Г. экономики труда и заработной платы

13. Работник предприятия - объект или субъект социального управления?

Поясните свой

ответ. \_\_\_\_\_

### Билет № 10

1. Объектом дисциплины «Управление социальным развитием организации» является

- А. социальная среда организации  
**Б. социальная деятельность организации**  
В. Охрана труда  
Г. самоактуализация личности

2. Что не предусматривает гуманизация труда

- А. безопасность  
Б. справедливость  
В. Демократию  
**Г. безнаказанность**

3. Какое из ниже перечисленных суждений о социальной деятельности организации является верным

1. Социальная деятельность организации направлена на развитие и совершенствование условий использования и воспроизводства человеческого капитала.

2. Социальная деятельность организации – это изменение социальных условий персонала.

- А. верно 1  
Б. верно 2  
**В. Оба суждения верны**  
Г. оба суждения не верны

4. Кто, устанавливая принципы НОТ, указывал на необходимость сполна увеличивать стремление человека к материальной выгоде, обеспечивать максимальную прибыль для предпринимателей в совокупности с достаточным вознаграждением персонала?

**А. Ф.Тейлор**

Б. Г. Эмерсон

В. А. Файоль

Г. Г. Форд

5. Кто считал, что в целях повышения производительности труда, эффективности производства администрация предприятия должна «заботиться о рабочих, по крайней мере так же, как и о машинах»?

А. Ф.Тейлор

**Б. Г. Эмерсон**

В. А. Файоль

Г. Г. Форд

6. Кому принадлежит мысль о том, что оплата труда должна быть справедливой и по возможности удовлетворять и работника и нанимателя?

А. Ф.Тейлор

Б. Г. Эмерсон

**В. А. Файоль**

Г. Г. Форд

7. Любой организации присуще

А. корпоративный дух

**Б. общая цель**

В. Единственный руководитель

Г. высокая оплата труда

8. Социальную среду организации как микрообщества составляет

А. объекты производственного назначения

Б. материальные условия организации

В. Духовно-нравственные условия в организации

**Г. совокупность материальных, общественных и духовно-нравственных условий**

9. К характеристикам социальной среды организации относится

А. уровень безработицы

Б. уровень инфляции

**В. Финансовое положение организации**

Г. производительность труда

10. Что не относится к элементам социальной среды организации

А. персонал

- Б. объекты социального назначения
- В. слагаемые качества трудовой жизни
- Г. имидж организации**

11. Какое суждение об организации является верным

- 1. Организация – это один из видов социальных систем, первичных ячеек общества
- 2. Организация – объединение людей, совместно реализующих общую цель и взаимодействующих на основе определенных принципов, норм и процедур.

А. верно 1

Б. верно 2

**В. Оба суждения верны**

Г. оба суждения не верны

12. Какое суждение об организации является верным

- 1. Под термином организация подразумеваются только коммерческие организации
- 2. Под термином организация подразумеваются коммерческие и некоммерческие организации

А. верно 1

**Б. верно 2**

В. Оба суждения верны

Г. оба суждения не верны

13. Составьте список социальных проблем, характерных для российского предприятия \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных проектных заданий, на экзамене.

Процедура оценивания знаний, умений и (или) опыта деятельности, обучающихся основывается на следующих принципах:

1. Регулярность и периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Надежность, использование единообразных стандартов и критериев оценивания.
3. Справедливость – разные обучающиеся должны иметь равные возможности.
4. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
5. Соблюдение последовательности проведения оценки: развитие компетенций идет по возрастанию - поэтапно, и оценочные средства на каждом этапе учитывают это развитие.
6. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков и дальнейшему развитию.

Каждая форма контроля по дисциплине построена с учетом трехкомпонентной структура компетенции: знать, уметь, владеть и (или) иметь опыт деятельности.

При этом под указанными категориями понимается:

- «знать» – воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты;



- «уметь» – решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решения;

- «владеть» – решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, в нетипичных ситуациях.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний возможно использование, таких типов контроля, как тестирование, индивидуальное собеседование, письменные ответы на вопросы и т.д.

Тестовые задания могут охватывать содержание определенных разделов или всего пройденного материала. Индивидуальное собеседование, письменная работа проводятся по разработанным вопросам по отдельному учебному элементу программы дисциплины.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются практические контрольные задания, включающие одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

Для оценивания уровня освоения компетенций используется шкала: «освоено в полной мере», «вполне освоено», «освоено», «не освоено». Перевод уровня освоения компетенций в академическую оценку представлен в таблице:

**Соотнесение оценок знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по разным шкалам**

Академическая оценка	Шкала, отражающая уровень освоения компетенций	Описание показателей академической оценки текущей и промежуточной аттестации
<b>Зачтено</b>	Освоена в полной мере	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высокий уровень освоения учебного материала;</li> <li>• высокий уровень умения использовать теоретические знания при выполнении практических задач;</li> <li>• высокий уровень умения активно использовать электронные образовательные ресурсы, находить требующуюся информацию, изучать ее и применять на практике;</li> <li>• обоснованность и четкость изложения</li> </ul>

Академическая оценка	Шкала, отражающая уровень освоения компетенций	Описание показателей академической оценки текущей и промежуточной аттестации
		материала; <ul style="list-style-type: none"> <li>• оформление материала в соответствии с требованиями стандарта;</li> <li>• высокий уровень умения ориентироваться в потоке информации, выделять главное;</li> <li>• высокий уровень умения четко формулировать проблему, предложив ее решение, критически оценить решение и его последствия;</li> <li>• высокий уровень умения определить, проанализировать альтернативные возможности, варианты действий;</li> <li>• высокий уровень умения формулировать собственную позицию, оценку и аргументировать ее.</li> </ul>
<b>Зачтено</b>	Вполне освоена	<ul style="list-style-type: none"> <li>• сформированы все учебные умения;</li> <li>• теоретические знания использованы при выполнении практических задач;</li> <li>• использованы электронные образовательные ресурсы;</li> <li>• продемонстрирована определенная обоснованность и четкость изложения материала;</li> <li>• оформление материала в соответствии с требованиями стандарта;</li> <li>• учебная проблема формулируется и предлагается ее решение;</li> </ul>
<b>Зачтено</b>	Частично освоена	<ul style="list-style-type: none"> <li>• сформированы только общие учебные умения;</li> <li>• теоретические знания недостаточно использованы при выполнении практических задач;</li> <li>• есть незначительные отклонения от оформления материала в соответствии с требованиями стандарта;</li> </ul>
<b>Не зачтено</b>	Не освоена	<ul style="list-style-type: none"> <li>• теоретические знания использованы при выполнении практических задач, но есть грубые ошибки и неточности;</li> <li>• есть значительные отклонения от оформления материала в соответствии с требованиями стандарта.</li> </ul>

Таким образом, академическая оценка итогов текущей и промежуточной аттестации позволяет сделать вывод об уровне сформированности компетенций в рамках изучаемой дисциплины.

Контроль текущей успеваемости обучающихся - текущая аттестация - проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос, тестирование, решение задач);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий (реферат, доклад);
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самостоятельной работы, по имеющимся задолженностям.

Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине требованиям ФГОС ВО.

Промежуточная аттестация проводится после завершения изучения дисциплины в объеме рабочей программы. Форма проведения промежуточной аттестации определяется кафедрой (устный - по билетам, либо путем собеседования по вопросам; письменная работа, тестирование и др.).

Экзамен проводится в письменно-устной форме. Основная цель проведения экзамена – проверка уровня усвоения компетенций, приобретенных в процессе изучения дисциплины. Помещение (аудитория) для проведения экзамена должно отвечать следующим требованиям - иметь отдельные рабочие места по числу студентов.

Преподаватель, проводящий экзамен проверяет готовность аудитории к проведению экзамена, раскладывает экзаменационные билеты, оглашает порядок проведения экзамена, уточняет с обучающимися организационные вопросы, связанные с проведением экзамена. После этого обучающиеся передают зачетную книжку преподавателю, выбирают экзаменационный билет, проходит на свое место и начинает подготовку ответа. Для подготовки по билету отводится 1 час.

Запрещается в процессе проведения экзамена использование мобильных телефонов и общение студентов между собой. Во время проведения экзамена запрещается присутствовать в помещении (аудитории) посторонним лицам. Использование учебников, учебных пособий, конспектов лекций во время экзамена запрещается.

К экзамену допускаются обучающиеся очной формы - при условии положительных оценок по всем формам текущего контроля, заочной формы – при наличии зачетного контрольного задания.

Экзамен по дисциплине «Теория организации» проводится в письменно-устной форме. В экзаменационный билет включаются как вопросы для оценки знаний, так и задания для проверки навыка проведения анализа отдельных сторон организационных систем.

Учебное издание



## **Управление социальным развитием организации**

Рабочая программа дисциплины  
для студентов направления «Менеджмент»  
профиль «Менеджмент организации»

Составитель:

**Силина Кристина Олеговна**

В авторской редакции

Формат 60×84/16

АОНО ВО «Институт менеджмента, маркетинга и финансов»  
394030, Воронеж, ул. Карла Маркса, 67

[www.immf.ru](http://www.immf.ru)