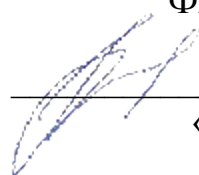


Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(Финансовый университет)
Липецкий филиал

Кафедра «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора по
учебно-методической работе Липецкого филиала
Финансового университета



О.Н. Левчegov
«27» мая 2025 г.

Т.В. Башлыков

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.04.02. «Менеджмент» направленность программы «Управление
человеческими ресурсами организации»
(заочная форма обучения)

*Рекомендовано Ученым советом Липецкого филиала Финансового университета
Протокол № 29 от 27 мая 2025 года*

*Одобрено кафедрой «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»
протокол № 11 от 22 апреля 2025 года*

Липецк 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1	Наименование дисциплины	3
2	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	3
3	Место дисциплины в структуре образовательной программы	7
4	Объем дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся (в семестре, в сессию)	8
5	Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	8
5.1	Содержание дисциплины	8
5.2	Учебно-тематический план	12
5.3	Содержание практических и семинарских занятий	13
6	Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	16
6.1	Формы внеаудиторной самостоятельной работы	16
6.2	Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы	17
7	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	19
7.1	Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины	19
7.2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания	19
7.3	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений	28
7.4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и владений	28
8	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	28
9	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	29
10	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	30
11	Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	31
12	Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	32

1. Наименование дисциплины

«Управление социальным развитием организации»

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В совокупности с другими дисциплинами по направлению подготовки магистров 38.04.02. «Менеджмент» дисциплина «Управление социальным развитием организации» обеспечивает инструментарий формирования следующих компетенций: ПК-3, УК-3, ПКН-2

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, знания, умения), соотнесенные с компетенциями)
ПКН-2	Способность применять современные методы и техники сбора, обработки и анализа данных, а также определения и прогнозирования основных социально-экономических показателей объектов управления	1. Разрабатывает методы, техники и инструментарий для анализа и прогнозирования тенденций и социально-экономических показателей	В результате освоения содержания дисциплины магистрант должен: Знать методы, техники и инструментарий для анализа и прогнозирования тенденций и социально-экономических показателей, Уметь разрабатывать методы, техники и инструментарий для анализа и прогнозирования тенденций и социально-экономических показателей
		2. Использует инструменты диагностики изменения состояния объектов управления на ранних стадиях в целях прогнозирования результатов их деятельности и предотвращения негативных последствий.	Знать инструменты диагностики изменения состояния объектов управления на ранних стадиях в целях прогнозирования результатов их деятельности и предотвращения негативных последствий Уметь применять инструменты диагностики изменения состояния объектов управления на ранних стадиях в целях прогнозирования результатов их деятельности и предотвращения негативных последствий
		3. Владеет способностью анализировать проблемы финансово-экономического состояния организаций и	Знать методику анализа финансово-экономического состояния организаций и прогнозировать их последствия. Уметь анализировать

		прогнозировать их последствия.	проблемы финансово-экономического состояния организаций и прогнозировать их последствия.
		4. Применяет интеллектуальные информационные технологии для повышения эффективности управления знаниями.	Знать интеллектуальные информационные технологии для повышения эффективности управления знаниями Уметь применять интеллектуальные информационные технологии для повышения эффективности управления знаниями
ПК -3	Способность осваивать и применять на практике знания в сфере научной организации и нормирования труда, а также принципы и основы формирования системы мотивации, стимулирования и оценки персонала, в том числе оплаты труда	1. Участвует в разработке систем мотивации, стимулирования и оценки персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей.	В результате освоения содержания дисциплины магистрант должен: Знать основы научной организации и нормирования труда, а также принципы и основы формирования системы мотивации; Уметь разрабатывать и внедрять передовые системы мотивации, стимулирования и оценки персонала, в том числе оплаты труда;
		2. Осуществляет оценку действующей системы организации и нормирования труда, разрабатывает обоснованные мероприятия по ее совершенствованию.	Знать методику оценки действующей системы организации и нормирования труда, разрабатывает обоснованные мероприятия по ее совершенствованию. Уметь применять методику оценки действующей системы организации и нормирования труда, разрабатывает обоснованные мероприятия по ее совершенствованию.
УК-3	Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач, методы повышения ее эффективности	1.Объективно оценивает свои возможности и требования различных социальных ситуаций, принимает решения в соответствии с данной оценкой и требованиями.	В результате освоения содержания дисциплины магистрант должен: Знать методы повышения эффективности собственной деятельности в организации;. Уметь определять приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач собственной деятельности в соответствии с важностью задач.

		2.Актуализирует свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развития собственной деятельности.	Знать внутренние источники роста и развития собственной деятельности Уметь развивать свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развитие собственной деятельности.
		3.Определяет приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач.	Знать методику управления собственной карьерой Уметь определять приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач.
		4. Определяет и демонстрирует методы повышения эффективности собственной деятельности.	Знать методы повышения эффективности собственной деятельности. Уметь определять и демонстрировать методы повышения эффективности собственной деятельности.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление социальным развитием организации» относится к модулю направленности программы магистратуры.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы (в семестре, в сессию) заочная форма обучения

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з.е и часах)	Семестр 5 (модуль) (в часах)
Общая трудоёмкость дисциплины	3 з.е.-108	3 з.е.-108
Аудиторные занятия	16	16
Лекции	4	4
Практические и семинарские занятия, т.ч.	12	12
занятия в интерактивной форме	6	6
Самостоятельная работа	92*	92*
<i>Вид текущего контроля</i>	Домашнее творческое задание	Домашнее творческое задание
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

* - в том числе промежуточная аттестация (экзамен) – 2 часа

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Методологические основы управления социальным развитием организаций Основные элементы и назначение социальной среды. Социальная среда. Размеры организации. Местоположение предприятия. Численность персонала. Сфера и вид деятельности предприятия. Форма собственности. Финансовое положение организации. Состояние основных фондов и технический уровень развития производства. Содержание и организационные формы трудового процесса. Известность организации. Социальное развитие отдельной организации. Управление социальным развитием организации. Ориентир – гуманизация труда. Основные направления гуманизации труда. Уровень и качество жизни. Удовлетворенность трудом.

Тема 2. История отечественного и зарубежного опыта в решении социально – трудовых проблем. Отечественный опыт управления социальным развитием: начальный этап (1917-1922 гг.); второй этап (1923 – 1952 гг.); третий этап (1953- 1991 гг.); новый этап (с 1992г.) Зарубежный опыт управления социальным развитием. Опыт предприятий США. Опыт западноевропейских стран. Опыт корпораций Японии. **Тема 3. Управление социальным развитием в системе стратегического планирования организации.** Стратегическое планирование. Эволюция систем стратегического планирования в западном менеджменте. Развитие стратегического планирования в СССР. Социальное стратегическое планирование. Структура стратегического плана организации. Стратегический план и 10 взаимоотношения организации с властью, профсоюзами и общественными организациями. Эффективность стратегического планирования. Социально – экономические цели организаций. План стратегического развития организации. Социальные факторы и производительность труда. Роль социальных факторов в поведении работника на рынке труда и в организации. Социальные факторы и лояльность работника. Экономические основы социального партнерства.

Тема 4. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации Ориентиры и миссия управления социальным развитием организации. Структура и компетенция службы персонала в сфере управления социальным развитием. Квалификационные требования к специалистам по осуществлению социальной деятельности. Задачи и функции служб по управлению социальным развитием. Последовательность

формирования стратегии социального развития. Методы управления социальным развитием. Уровни социальных стратегий. Структура социальных показателей. Оценка уровня социального развития организации.

Тема 5. Современные тенденции социального развития организации и социальная политика в РФ. Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества. Научно – техническая революция (НТР). Экологическая проблема и охрана окружающей человека природной среды. Увеличение численности народонаселения. Урбанизация. Глобализация. Приоритеты социального развития в современных условиях. Состояние социальной сферы. Принципы демократического устройства общества. Важнейшие цели социальной политики государства. Задачи социальной политики. Приоритет социальной политики и социальной сферы. Социальное страхование. Социальная помощь.

5.2. Учебно-тематический план

Учебно-тематический план 38.04.02 «Менеджмент» (заочная форма обучения)

№ п/ п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоёмкость в часах						Формы текущего контроля успеваем ости
		Всего	Аудиторная работа				Самостоятел ьная работа	
			Об - ща я	Лек - ции	Семи- нарски е заняти я	Занятия в интер- активных формах		
1	Методологи ческие основы управления социальным развитием организа ции	20	4	2	2	1	16	Тестиро- вание, кейс- стади
2	История отечественного и зарубежного опыта в решении социально- трудовых проблем	22	2		2	1	20	Тестирова -ние, кейс- стади
3	Управление социальным развитием в системе стратегического	22	4		4	2	18	Тестирова -ние, кейс- стади

	планирования организации							
4	Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации	22	2		2	1	20	Тестирование, кейс-стади
5	Современные тенденции социального развития организации и социальная политика РФ	22	4	2	2	1	18	Тестирование, кейс-стади
	ИТОГО	108	16	4	12	6	92	Домашнее творческое задание

5.3 Содержание практических и семинарских занятий

Тематика семинарских занятий	Вопросы для самостоятельной работы	Форма проведения
Методологические основы управления социальным развитием организации	Основные элементы и назначение социальной среды. Социальная среда. Размеры организации. Местоположение предприятия. Численность персонала. Сфера и вид деятельности предприятия. Форма собственности. Рекомендуемые источники: 8.1-8.8; 9.1-9.7	Обсуждение теоретических вопросов, выступление с докладами, обсуждение презентаций. Опрос. Дискуссия.
История отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем	Отечественный опыт управления социальным развитием: начальный этап (1917-1922 гг.); второй этап (1923 – 1952 гг.); третий этап (1953- 1991 гг.); новый этап (с 1992г.) 3. Рекомендуемые источники: 8.1-8.8; 9.1-9.7	Обсуждение теоретических вопросов, выступление с докладами, обсуждение презентаций. Опрос. Дискуссия.
Управление социальным развитием в системе стратегического планирования организации	Стратегическое планирование. Эволюция систем стратегического планирования в западном менеджменте. Развитие стратегического планирования в СССР. Социальное	Обсуждение теоретических вопросов, выступление с докладами, обсуждение презентаций. Опрос. Дискуссия.

	стратегическое планирование. Структура стратегического плана организации. Стратегический план и 10 взаимоотношения организации с властью, профсоюзами и общественными организациями. Эффективность стратегического планирования.. Рекомендуемые источники:8.1-8.8; 9.1-9.7	
Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации	Ориентиры и миссия управления социальным развитием организации. Структура и компетенция службы персонала в сфере управления социальным развитием. Квалификационные требования к специалистам по осуществлению социальной деятельности. Задачи и функции служб по управлению социальным развитием. Рекомендуемые источники:8.1-8.8; 9.1-9.7	Обсуждение теоретических вопросов, выступление с докладами, об-суждение презентаций. Опрос. Дискуссия.
Современные тенденции социального развития организации и социальная политика РФ	Основные элементы и назначение социальной среды. Социальная среда. Размеры организации. Местоположение предприятия. Численность персонала. Сфера и вид деятельности предприятия. Форма собственности.. Рекомендуемые источники:8.1-8.8; 9.1-9.7	Обсуждение теоретических вопросов, выступление с докладами, об-суждение презентаций. Опрос. Дискуссия.

6. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Формы внеаудиторной самостоятельной работы

Тематика семинарских занятий	Указание разделов и тем, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Методологические основы управления социальным развитием организации	Социальное развитие отдельной организации. Управление социальным развитием организации. Ориентир – гуманизация труда. Основные направления гуманизации труда. Уровень и качество жизни.	Обсуждение теоретических вопросов, выступление с докладами, об-суждение презентаций. Опрос. Дискуссия.

	Удовлетворенность трудом. Рекомендуемые источники:8.1-8.8; 9.1-9.7	
История отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем	Опыт предприятий США. Опыт западноевропейских стран. Опыт корпораций Японии. Рекомендуемые источники:8.1-8.8; 9.1-9.7	Обсуждение теоретических вопросов, выступление с докладами, обсуждение презентаций. Опрос. Дискуссия.
Управление социальным развитием в системе стратегического планирования организации	Социальные факторы и производительность труда. Роль социальных факторов в поведении работника на рынке труда и в организации. Социальные факторы и лояльность работника. Экономические основы социального партнерства. Рекомендуемые источники:8.1-8.8; 9.1-9.7	Обсуждение теоретических вопросов, выступление с докладами, обсуждение презентаций. Опрос. Дискуссия.
Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации	Методы управления социальным развитием. Уровни социальных стратегий. Структура социальных показателей. Оценка уровня социального развития организации Рекомендуемые источники:8.1-8.8; 9.1-9.7	Обсуждение теоретических вопросов, выступление с докладами, обсуждение презентаций. Опрос. Дискуссия.
Современные тенденции социального развития организации и социальная политика РФ	Состояние социальной сферы. Принципы демократического устройства общества. Важнейшие цели социальной политики государства. Задачи социальной политики. Приоритет социальной политики и социальной сферы. Социальное страхование. Социальная помощь. Рекомендуемые источники:8.1-8.8; 9.1-9.7	Обсуждение теоретических вопросов, выступление с докладами, обсуждение презентаций. Опрос. Дискуссия.

6.2. Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы

Примеры тестовых заданий

ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ:

Тесты даются в качестве проверочных заданий нескольким магистрантам на каждом семинарском занятии. Тематика тестов — в соответствии с темой текущего семинара и по ранее пройденным темам.

Тест 1. Под социальной защитой населения понимают:

- а) систему мер правового, социально-экономического и организационного характера, гарантируемой и реализуемой государством для обеспечения человеку достойной жизни;
- б) часть внутренней политики государства, воплощенной в его социальных программах и практике, регулирующей отношения в обществе в интересах и через интересы основных групп населения;
- в) предоставление государством и некоммерческими организациями благ и услуг социально уязвимым группам граждан.

Правильный ответ: а).

Тест 2. Объектом социальной помощи выступают:

- а) малообеспеченные слои населения, доходы которых ниже прожиточного минимума,
- б) лица нетрудоспособного возраста и инвалиды,
- в) работники утратившие трудоспособность вследствие производственной травмы или профессионального заболевания.

Правильный ответ: а), б).

Тест 3. Распределите показатели уровня и качества жизни по соответствующим группам:

№ п/п	Индикаторы уровня и качества жизни.	Интегральные (И)	Частные (Ч)
1. 2. 3. 4. 5. 6.	Реальные доходы на душу населения. Динамика заболеваемости. Доля расходов на образование, науку, здравоохранение. Содержание вредных веществ в атмосфере. Коэффициент дифференциации заработной платы. Доля населения, проживающая за чертой бедности.		

Правильный ответ: 1И, 2Ч, 3Ч, 4Ч, 5И, 6И.

Тест 4. Какие показатели учитываются при расчете индекса развития человеческого потенциала?

а).	б).	в).
- индекс ожидаемой продолжительности жизни, - индекс уровня образования, - индекс ВВП на душу	- индекс ожидаемой продолжительности жизни, - индекс уровня образования, - индекс реальных	- индекс ожидаемой продолжительности жизни, - индекс уровня образования, - индекс

населения.	доходов на душу населения.	потребительских цен.
------------	----------------------------	----------------------

Правильный ответ: а).

Тест 5. Объективно складывающийся размер затрат на обеспечение удовлетворения жизненно необходимых потребностей граждан в материальных благах и услугах характеризует понятие:

- а) стоимости жизни,
- б) прожиточного минимума,
- в) минимального потребительского бюджета.

Правильный ответ: а).

Тест 6. К обобщающим стоимостным показателям уровня жизни населения относятся:

- а) общее потребление материальных благ и услуг,
- б) реальные доходы населения,
- в) среднемесячная заработная плата,
- г) накопленные сбережения,

Правильный ответ: а), б).

Тест 7. Под совокупными доходами населения понимают:

- а) номинальные в денежном выражении поступления средств за счет заработной платы, пенсий, стипендий, пособий;
- б) все виды денежных доходов, а также стоимость натуральных поступлений, полученных от личного подсобного хозяйства и использованных на личное (домашнее) потребление;
- в) сумму денежных поступлений в виде заработной платы, пенсий, стипендий, пособий, предпринимательских доходов, процентов, дивидендов и других доходов от собственности.

Правильный ответ: б).

Тест 8. Доходы, оставшиеся после уплаты налогов и обязательных платежей называются:

- а) номинальными,
- б) реальными,
- в) располагаемыми,
- г) совокупными.

Правильный ответ: в).

Тест 9. Доходы населения от собственности включают в себя:

- а) доходы по акциям, проценты, выплаты по долевым паям от участия работников в собственности предприятия,
- б) проценты по вкладам в кредитных организациях,
- в) доходы от личного подсобного хозяйства,
- г) доходы от продажи недвижимости на вторичном рынке,

Правильный ответ: а), б) г).

Тест 10. Распределите отдельные формы сбережений населения по соответствующим группам:

№ п/п	Формы сбережений.	Организованные формы (О)	Неорганизован- ные формы (Н)
1.	Вклады и депозиты.		
2.	Наличные деньги.		
3.	Запасы в иностранной валюте.		
4.	Ценные бумаги.		
5.	Драгоценные металлы.		

Правильный ответ: 1О, 2Н, 3Н, 4О, 5Н.

Тест 11. Реальные располагаемые доходы населения определяются:

- а) как сумма всех полученных доходов от трудовой деятельности,
- б) как разница всех полученных доходов и обязательных платежей,
- в) путем деления номинальных доходов на индекс потребительских цен.

Правильный ответ: в).

Тест 12. Индексация доходов населения, осуществляемая в соответствии с предполагаемым ростом цен, называется:

- а) ретроспективная,
- б) ожидаемая,
- в) плановая.

Правильный ответ: б).

Тест 13. Рассчитайте как изменятся реальные доходы населения, если:

- номинальные доходы за отчетный период возросли на 15 %,
- индекс потребительских цен составил 112 %.

Правильный ответ: возрастут на 2,7%.

Тест 14. Показатель абсолютной бедности населения характеризует:

- а) долю населения, чьи доходы ниже уровня прожиточного минимума,
- б) долю населения, чьи доходы меньше среднедушевого уровня, характерного для данного региона.

Правильный ответ: а).

Тест 15. Какие из перечисленных показателей отражают степень дифференциации населения по уровню доходов:

- а) соотношение доходов 10% наиболее бедного к 10% наиболее богатого населения,
- б) среднемесячная заработная плата,
- в) коэффициент Джинни,
- г) доля доходов, идущая на питание,

Правильный ответ: а), в).

Тест 16. Баланс доходов и расходов, позволяющий наиболее обоснованно определять стоимость жизни тех групп населения, которые должны располагать минимальными доходами называется:

- а) бюджет прожиточного минимума,
- б) минимальный потребительский бюджет,
- в) прожиточный минимум.

Правильный ответ: б).

Тест 17. Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения используется для:

- а) государственного регулирования развития производства потребительских товаров и услуг,
- б) обоснования расширения ассортимента потребительских товаров и услуг,
- в) прогноза формирования денежных доходов населения в целом и его отдельным группам,
- г) все ответы верны.

Правильный ответ: г).

Тест 18. Прожиточный минимум населения – это:

- а) показатель объема и структуры потребления материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне, обеспечивающем поддержание физического состояния человека,
- б) минимальный набор продуктов питания для основных социально-демографических групп населения,
- в) минимальные уровни социальных гарантий, отражающих важнейшие потребности человека в материальных благах, общедоступных и бесплатных услугах.

Правильный ответ: а).

Тест 19. При каком методе расчета прожиточного минимума проводятся социологические опросы населения:

- а) при статистическом методе,
- б) при субъективном методе,
- в) при ресурсном методе,
- г) при нормативном методе.

Правильный ответ: б).

Тест 21. Выберите наиболее верное определение «минимальных социальных стандартов»:

- а) это установленные законами РФ на определенный период времени нормы и нормативы, гарантирующие соответствующий уровень потребления материальных благ, общедоступных и бесплатных услуг,
- б) это гарантированный государством минимальный уровень заработной платы, пенсий, пособий, компенсаций и бесплатных услуг,

в) это выплаты государством или фирмой домохозяйствам денежных средств (товаров, услуг), составляющие часть совокупных доходов граждан (пособия, стипендии, дотации и другие выплаты по социальному обеспечению).

Правильный ответ: а).

Тест 22. Какие из перечисленных показателей относятся к государственным минимальным стандартам:

- а) минимальный размер оплаты труда,
- б) жилищно-санитарная норма,
- в) норматив численности персонала организации,
- г) предельно-допустимые уровни вибрации на производстве

Правильный ответ: а), б).

Тест 23. Особенностью системы социальных гарантий по сравнению с другими формами социальных трансфертов является:

- а) предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости,
- б) предоставление благ и услуг социально уязвимым группам граждан на основе проверки нуждаемости,
- в) защита занятого населения от различных рисков (болезнь, старость и пр.), ведущих к потере трудоспособности, а следовательно, и дохода.

Правильный ответ: а).

Тест 24. Каковы основные формы социальных трансфертов:

а)	б)	в)
- социальные нормативы, - социальные гарантии, - социальное страхование, - социальная помощь.	- социальные стандарты, - социальные льготы, - социальное обслуживание, - социальное страхование.	- социальная помощь, - социальные льготы, - социальное обслуживание, - социальное страхование.

Правильный ответ: в).

Тест 25. Источниками финансирования социальных трансфертов являются:

- а) средства бюджетов всех уровней,
- б) целевые бюджетные фонды,
- в) средства благотворительных фондов и организаций,
- г) фонды социального развития предприятий,
- д) все ответы верны.

Правильный ответ: д).

Самостоятельная работа включает в себя выполнение домашнего творческого задания. При выполнении домашнего творческого задания необходимо руководствоваться соответствующими методическими указаниями.

Темы домашнего творческого задания

1. Ориентиры и миссия управления социальным развитием организации.
2. Структура и компетенция службы персонала в сфере управления социальным развитием.
3. Квалификационные требования к специалистам по осуществлению социальной деятельности.
4. Задачи и функции служб по управлению социальным развитием.
5. Методы управления социальным развитием.
6. Оценка уровня социального развития организации.
7. Основные элементы и назначение социальной среды.
8. Финансовое положение организации. Состояние основных фондов и технический уровень развития производства.
9. Содержание и организационные формы трудового процесса.
10. Социальное развитие отдельной организации.
11. Основные направления гуманизации труда.
12. Уровень и качество жизни. Удовлетворенность трудом.
13. Отечественный опыт управления социальным развитием.
14. Зарубежный опыт управления социальным развитием.
15. Опыт предприятий США.
16. Опыт западноевропейских стран.
17. Опыт корпораций Японии.
18. Стратегическое планирование.
19. Эволюция систем стратегического планирования в западном менеджменте.
20. Развитие стратегического планирования в СССР.
21. Социальное стратегическое планирование.
22. Стратегический план и взаимоотношения организации с властью, профсоюзами и общественными организациями.
23. Эффективность стратегического планирования.
24. Социально – экономические цели организаций.
25. План стратегического развития организации.
26. Социальные факторы и производительность труда.
27. Роль социальных факторов в поведении работника на рынке труда и в организации.
28. Социальные факторы и лояльность работника. Экономические основы социального партнерства.
29. Влияние научно- технических достижений на социальную сферу общества.

30. Научно – техническая революция (НТР).
31. Экологическая проблема и охрана окружающей человека природной среды.
32. Увеличение численности народонаселения.
33. Урбанизация.
34. Глобализация.
35. Приоритеты социального развития в современных условиях.
36. Важнейшие цели социальной политики государства.
37. Задачи социальной политики.
38. Приоритет социальной политики и социальной сферы.

Критерии оценки домашнего творческого задания

Домашнее творческое задание должно отвечать следующим требованиям:

- выполняться согласно методическим указаниям с использованием законодательных актов, нормативных материалов, учебников и учебных пособий отечественных и зарубежных авторов, периодических изданий;
- не допускается дословное списывание материалов источников или использование набора опубликованных сайтов в Интернет, без систематизации и авторской обработки, кроме цитат, таблиц и рисунков, и других результатов исследований, на которые необходимо сделать ссылку;
- ДТЗ должно иметь авторскую оценку с исключением «копирования» материала;
- представлять собой законченную разработку с самостоятельными выводами. В противном случае работа возвращается студенту на переработку.

Установлены следующие критерии оценки ДТЗ

Критерии	Максимально возможное число баллов
Правильность оформления контрольной работы (в работе должны быть правильно оформлены цитаты, список использованной литературы и т. д.)	2
Полнота раскрытия темы (подробно рассмотрены все аспекты темы)	3
Логичность составления плана, изложения основных вопросов	1
Самостоятельность при сборе и анализе информации (проверяется постранично)	2
Умение делать выводы и рекомендации	2
ИТОГО:	10

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

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины, содержится в разделе 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений

Примеры практико - ориентированных заданий

Тема 1. Методологические основы управления социальным развитием организаций

1. Перечислите основные элементы и назначение социальной среды.
2. Приведите основные характеристики предприятия.
3. Сфера и вид деятельности предприятия.
4. Как характеризуется состояние основных фондов и технический уровень развития производства.
5. Как осуществляется управление социальным развитием организации.

Тема 2. История отечественного и зарубежного опыта в решении социально – трудовых проблем.

1. Назовите основные этапы развития отечественного опыта управления социальным развитием.
2. Охарактеризуйте зарубежный опыт управления социальным развитием. Опыт предприятий США. Опыт западноевропейских стран. Опыт корпораций Японии.

Тема 3. Управление социальным развитием в системе стратегического планирования организации.

1. Перечислите этапы эволюции систем стратегического планирования в западном менеджменте.
2. Назовите этапы развития стратегического планирования в СССР.
3. Охарактеризуйте взаимоотношения организации с властью, профсоюзами и общественными организациями.
4. Сформулируйте социально – экономические цели организаций.
5. Укажите роль социальных факторов в поведении работника на рынке труда и в организации.

Тема 4. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации

1. Опишите ориентиры и миссию управления социальным развитием организации.
2. Приведите пример структуры и компетенций службы персонала в сфере управления социальным развитием.
3. Приведите квалификационные требования к специалистам по осуществлению социальной деятельности.
4. Сформулируйте задачи и функции служб по управлению социальным развитием.
5. Перечислите методы управления социальным развитием.

Тема 5. Современные тенденции социального развития организации и социальная политика в РФ.

1. Опишите влияние научно- технических достижений на социальную сферу общества.
2. Перечислите основные проблемы порождаемые научно – технической революции. (НТР).
3. Каковы приоритеты социального развития в современных условиях.
4. Сформулируйте важнейшие цели социальной политики государства.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. Определение социальной сферы организации.
2. Что характеризует потенциал организации, ее материально – технические и социально – экономические возможности?
3. Укажите на взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
4. Каковы основные цели развития социальной среды организации?
5. Назовите исторические этапы становления обособленного решения социально- трудовых проблем на предприятиях России и зарубежных стран.
6. Какими условиями определяются содержание и формы управления социальным развитием организации?
7. К чему сводится современное понимание гуманизации труда.
8. Обозначьте основные направления гуманистического подхода к развитию социальной среды организации.
9. Охарактеризуйте основные черты новой экономической политики на начальном этапе советского периода в истории России.
10. Что отличало состояние социально - трудовых отношений в советском обществе в годы первых пятилеток?
11. Когда и с какой целью предпринимались попытки реформирования

советской экономики?

12. Назовите разделы планов социального развития трудовых коллективов в бывшем СССР.

13. Укажите положительные и отрицательные моменты социальных реформ в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.

14. Какие мероприятия составляют содержание конкуренции и конкретных программ повышения качества трудовой жизни, получивших распространение на предприятиях США и других зарубежных стран?

15. Какова роль государства в условиях социальной рыночной экономики?

16. Перечислите специфические моменты социального развития корпораций Японии.

17. Что дает отечественным менеджерам знание опыта решения социально – трудовых проблем на зарубежных предприятиях?

18. Почему невозможно непосредственное применение интересных моделей социального развития предприятий и управления в российских условиях?

19. Какова сущность научно- технической революции?

20. Укажите основные научно- технические достижения второй половины XX века.

21. Как под влиянием применения достижений науки и техники меняется роль личного (человеческого) фактора общественного производства?

22. Назовите глобальные социальные проблемы современности.

23. Какие условия необходимы для развития социальной сферы современного общества?

24. Охарактеризуйте приоритеты социального прогресса в современном мире.

25. Каковы критерии качества и условия жизни людей?

26. Перечислите показатели качества жизненных условий, предложенные специалистами Российской Федерации.

27. Назовите общие факторы, оказывающие существенное влияние на социальную среду любой организации.

28. Чем характеризуется нынешнее социально- экономическое положение Российской Федерации?

29. Что определяет духовно- нравственное состояние современного российского общества?

30. Каковы важнейшие цели социальной политики современного государства?

31. Укажите приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.

32. Определите основные части социальной защиты населения в условиях

рыночной экономики.

33. Каковы особенности социального партнерства в России?

34. Какие организации в Российской Федерации являются субъектами системы социального партнерства?

35. Перечислите основные права, которыми наделены российские профсоюзы.

36. Приведите пример (примеры) трехсторонних партнерских соглашений по вопросам социально трудовых отношений по вопросам социально-трудовых отношений.

37. Раскройте сущность условий труда.

38. Что такое охрана труда?

39. Что такое безопасность труда?

40. Раскройте сущность материального вознаграждения трудового вклада.

41. В чем отличие материального вознаграждения от трудовой мотивации.

42. Что такое социальная защита работников?

43. Раскройте сущность понятия «социально-психологический климат коллектива».

44. Охарактеризуйте социальную инфраструктуру организации как материальную базу социальной среды.

45. Что входит в совокупный денежный доход семьи в Российской Федерации?

46. Какие составляющие образуют расходную часть семейного бюджета в Российской Федерации?

47. Назовите основные задачи социальной службы организации.

48. Охарактеризуйте важнейшую задачу управления социальным развитием - использование социальных, гуманитарных технологий.

49. В чем заключается соблюдение социальных норм?

50. Охарактеризуйте мероприятия социальной службы организации, обеспечивающие социальное партнерство.

51. Перечислите основные функции социальной службы организации.

Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Основные элементы и назначение социальной среды.

2. Социальная среда.

3. Социальное развитие отдельной организации.

4. Управление социальным развитием организации. Ориентир – гуманизация труда.

5. Основные направления гуманизации труда.

6. Уровень и качество жизни. Удовлетворенность трудом.

7. Отечественный опыт управления социальным развитием: начальный этап (1917-1922 гг.);

8. Отечественный опыт управления социальным развитием: второй этап (1923 – 1952 гг.);
9. Отечественный опыт управления социальным развитием: третий этап (1953- 1991гг.);
10. Отечественный опыт управления социальным развитием: новый этап (с 1992г.)
11. Зарубежный опыт управления социальным развитием.
12. Опыт управления социальным развитием предприятий США.
13. Опыт управления социальным развитием западноевропейских стран.
14. Опыт управления социальным развитием корпораций Японии.
15. Стратегическое планирование.
16. Эволюция систем стратегического планирования в западном менеджменте.
17. Развитие стратегического планирования в СССР.
18. Социальное стратегическое планирование.
19. Структура стратегического плана организации.
20. Стратегический план и взаимоотношения организации с властью, профсоюзами и общественными организациями.
21. Эффективность стратегического планирования.
22. Социально – экономические цели организаций.
23. План стратегического развития организации.
24. Социальные факторы и производительность труда.
25. Роль социальных факторов в поведении работника на рынке труда и в организации.
26. Социальные факторы и лояльность работника.
27. Экономические основы социального партнерства.
28. Ориентиры и миссия управления социальным развитием организации.
29. Структура и компетенция службы персонала в сфере управления социальным развитием.
30. Квалификационные требования к специалистам по осуществлению социальной деятельности.
31. Задачи и функции служб по управлению социальным развитием.
32. Последовательность формирования стратегии социального развития.
33. Методы управления социальным развитием.
34. Уровни социальных стратегий.
35. Структура социальных показателей.
36. Оценка уровня социального развития организации.
37. Влияние научно- технических достижений на социальную сферу общества.
38. Научно-техническая революция
39. Экологическая проблема и охрана окружающей человека природной среды.

40. Увеличение численности народонаселения. Урбанизация. Глобализация.

41. Приоритеты социального развития в современных условиях.

42. Состояние социальной сферы в РФ. Принципы демократического устройства общества.

43. Цели социальной политики государства. Задачи социальной политики.

44. Приоритеты социальной политики и социальной сферы.

Примеры практико-ориентированных (ситуационных) заданий

<p>ПKN-2 Способность применять современные методы и техники сбора, обработки и анализа данных, а также определения и прогнозирования основных социально-экономических показателей объектов управления</p>			
<p>1. Разрабатывает методы, техники и инструментарий для анализа и прогнозирования тенденций и социально-экономических показателей</p>			
<p>Знать методы, техники и инструментарий для анализа и прогнозирования тенденций и социально-экономических показателей,</p>	<p>Социальная политика – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> - совокупность регулирующих мер, реализуемых государством в процессе управления экономикой; - совокупность мероприятий, направленных на управление государственным бюджетом, государственными расходами и налогообложением; - совокупность мероприятий, которые предпринимаются в денежно-кредитной сфере с целью упорядочения спроса на деньги и предложения денег для достижения стабильного экономического развития; <p>+ согласованная деятельность всех экономических субъектов, направленная на обеспечение благоприятных условий жизни и труда членов общества; - этические нормы.</p> <p>Каковы основные формы социальных трансфертов:</p> <table border="1"> <tr> <td> <p>а)</p> <ul style="list-style-type: none"> - социальные нормативы, - социальные гарантии, - социальное страхование, - социальная помощь. </td><td> <p>б)</p> <ul style="list-style-type: none"> - социальные стандарты, - социальные льготы, - социальное обслуживание, - социальное страхование. </td></tr> </table>	<p>а)</p> <ul style="list-style-type: none"> - социальные нормативы, - социальные гарантии, - социальное страхование, - социальная помощь. 	<p>б)</p> <ul style="list-style-type: none"> - социальные стандарты, - социальные льготы, - социальное обслуживание, - социальное страхование.
<p>а)</p> <ul style="list-style-type: none"> - социальные нормативы, - социальные гарантии, - социальное страхование, - социальная помощь. 	<p>б)</p> <ul style="list-style-type: none"> - социальные стандарты, - социальные льготы, - социальное обслуживание, - социальное страхование. 		
<p>Правильный ответ: в).</p>			
<p>Уметь разрабатывать методы, техники и инструментарий для анализа и прогнозирования тенденций и социально-экономических показателей</p>	<p>Задача</p> <p>Вы недавно начали работать начальником современного цеха на крупном промышленном предприятии, придя на эту должность с другого завода. Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва еще два часа. Идя по коридору, вы видите трех рабочих вашего цеха, которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 минут, вы видите ту же картину.</p> <p>Как вы себя поведете?</p>		
<p>2. Использует инструменты диагностики изменения состояния объектов управления на ранних стадиях в целях прогнозирования результатов их деятельности и</p>			

предотвращения негативных последствий		
Знать инструменты диагностики изменения состояния объектов управления на ранних стадиях в целях прогнозирования результатов их деятельности и предотвращения негативных последствий	1.Субъектами социальной политики выступают: + государственные органы; + профессиональные союзы; - природные и материальные ресурсы; - финансовые и информационные ресурсы; + общественные объединения 2.Субъектами социальной политики выступают: + государственные органы; + профессиональные союзы; - природные и материальные ресурсы; - финансовые и информационные ресурсы; + общественные объединения	
Уметь применять инструменты диагностики изменения состояния объектов управления на ранних стадиях в целях прогнозирования результатов их деятельности и предотвращения негативных последствий	Задача При распределении коэффициента трудового участия (КТУ) некоторые члены бригады посчитали, что их незаслуженно «обошли», это явилась поводом для их жалоб начальнику цеха. Как бы вы отреагировали на эти жалобы на его месте?	
3. Владеет способностью анализировать проблемы финансово-экономического состояния организаций и прогнозировать их последствия.		
Знать методику анализа финансово-экономического состояния организаций и прогнозировать их последствия.	Персонал организации – это: + личный состав организации, работающий по договору найма; - совокупность работников, объединенных в специализированные службы; - совокупность социально-демографических групп работников; - совокупность всех работников организации за исключением работающих лиц пенсионного возраста; - члены профсоюза.	
Уметь анализировать проблемы финансово-экономического состояния организаций и прогнозировать их последствия.	Задача В вашем коллективе имеется работник, который скорее числится, чем работает. Его это положение устраивает, а вас нет. Как вы поступите в данном случае?	
4. Применяет интеллектуальные информационные технологии для повышения эффективности управления знаниями.		
Знать интеллектуальные информационные технологии для повышения эффективности управления знаниями	Какие показатели учитываются при расчете индекса развития человеческого потенциала?	
	а). - индекс ожидаемой продолжительности жизни, - индекс уровня образования, - индекс ВВП на душу населения.	б). - индекс ожидаем продолжительности жизни - индекс уров образования, - индекс реальных доход на душу населения.

	Правильный ответ: а).
Уметь применять интеллектуальные информационные технологии для повышения эффективности управления знаниями	Источниками финансирования социальных трансфертов являются: а) средства бюджетов всех уровней, б) целевые бюджетные фонды, в) средства благотворительных фондов и организаций, г) фонды социального развития предприятий, д) все ответы верны. Правильный ответ: д).
ПК -3 Способность осваивать и применять на практике знания в сфере научной организации и нормирования труда, а также принципы и основы формирования системы мотивации, стимулирования и оценки персонала, в том числе оплаты труда	
1. Участвует в разработке систем мотивации, стимулирования и оценки персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей.	
Знать основы научной организации и нормирования труда, а также принципы и основы формирования системы мотивации;	Тест 1. Под социальной защитой населения понимают: а) систему мер правового, социально-экономического и организационного характера, гарантируемой и реализуемой государством для обеспечения человеку достойной жизни; б) часть внутренней политики государства, воплощенной в его социальных программах и практике, регулирующей отношения в обществе в интересах и через интересы основных групп населения; в) предоставление государством и некоммерческими организациями благ и услуг социально уязвимым группам граждан. Правильный ответ: а). Тест 2. Объектом социальной помощи выступают: а) малообеспеченные слои населения, доходы которых ниже прожиточного минимума, б) лица нетрудоспособного возраста и инвалиды, в) работники утратившие трудоспособность вследствие производственной травмы или профессионального заболевания. Правильный ответ: а), б).
Уметь разрабатывать и внедрять передовые системы мотивации, стимулирования и оценки персонала, в том числе оплаты труда;	Ситуация Компания по оказанию ремонтных услуг насчитывала 57 сотрудников, среди них: – пять бригад по пять-шесть работников по ремонту и монтажу; – два менеджера по продажам; – сотрудники, обслуживающие офис и выполняющие работу с персоналом. В год на одну бригаду приходилось около 15 заказов на ремонтные работы, которые они проводили в среднем по три с половиной недели. Работали всегда динамично и качественно. Стоимость услуг по рынку была средней. По сравнению с конкурентами некоторые услуги оказывали дешевле, а некоторые немного дороже. При этом в год

	<p>всего 3–4 % клиентов отказывались от услуг на этапе переговоров. От бригад отказы не зависели, так как клиенты уходили после разговора с менеджерами по продажам. За последние полгода число отказавшихся выросло до 10 %. Когда спрашивали у менеджеров отдела продаж о причинах, те не могли их назвать. Обратились к службе безопасности, чтобы проверить потоки информации, которые поступали в компанию и исходили от нее к клиентам. Выяснили, что из шести замерщиков, которые выезжали к клиентам после получения заказа из отдела продаж, двое отдавали заказы конкурентам. Как выяснилось, виновников не устроили объем работы и размер заработка. Нужно было не только произвести сами замеры, но еще и заинтересовать клиента: рассказать о материалах, предложить разные варианты установки и крепежа, порекомендовать, что лучше подойдет. Но вознаграждение за такую работу с клиентами не полагалось. Замерщики настаивали, что это работа продавцов.</p> <p>Независимо от того, сколько заказов замерщик принес в компанию, зарплата составляла 20–25 тысяч рублей в месяц. Процент получали только менеджеры по продажам, договаривающиеся о проведении замеров и рассчитывающие точную сумму заказа.</p> <p>Вопросы и задания</p> <p>Дайте оценку действиям замерщиков. Можно ли осуждать сотрудников за то, что им недоплачивают?</p> <p>Справедливо ли, по Вашему мнению, начисляется вознаграждение всем категориям сотрудников?</p> <p>Предложите компании решение проблемы.</p>																								
2. Осуществляет оценку действующей системы организации и нормирования труда, разрабатывает обоснованные мероприятия по ее совершенствованию.																									
<p>Знать методику оценки действующей системы организации и нормирования труда, разрабатывает обоснованные мероприятия по ее совершенствованию.</p>	<p>Тест 9. Доходы населения от собственности включают в себя:</p> <p>а) доходы по акциям, проценты, выплаты по долевым паям от участия работников в собственности предприятия,</p> <p>б) проценты по вкладам в кредитных организациях,</p> <p>в) доходы от личного подсобного хозяйства,</p> <p>г) доходы от продажи недвижимости на вторичном рынке,</p> <p>Правильный ответ: а), б) г).</p> <p>Тест 10. Распределите отдельные формы сбережений населения по соответствующим группам:</p>																								
	<table><tr><th>№ п/п</th><th>Формы сбережений.</th><th>Организованные формы (О)</th><th>Неорганизованные формы (Н)</th></tr><tr><td>1.</td><td>Вклады и депозиты.</td><td></td><td></td></tr><tr><td>2.</td><td>Наличные деньги.</td><td></td><td></td></tr><tr><td>3.</td><td>Запасы в иностранной валюте.</td><td></td><td></td></tr><tr><td>4.</td><td>Ценные бумаги.</td><td></td><td></td></tr><tr><td>5.</td><td>Драгоценные металлы.</td><td></td><td></td></tr></table>	№ п/п	Формы сбережений.	Организованные формы (О)	Неорганизованные формы (Н)	1.	Вклады и депозиты.			2.	Наличные деньги.			3.	Запасы в иностранной валюте.			4.	Ценные бумаги.			5.	Драгоценные металлы.		
	№ п/п	Формы сбережений.	Организованные формы (О)	Неорганизованные формы (Н)																					
1.	Вклады и депозиты.																								
2.	Наличные деньги.																								
3.	Запасы в иностранной валюте.																								
4.	Ценные бумаги.																								
5.	Драгоценные металлы.																								

		Правильный ответ: 1О, 2Н, 3Н, 4О, 5Н.
Уметь	применять методику оценки действующей организации и нормирования труда, разрабатывает обоснованные мероприятия по ее совершенствованию	<p>Ситуация</p> <p>Несмотря на то что Ирина П. и Сергей Г. работали в соседних отделах, по роду деятельности пересекались очень редко. Как правило, это были общие совещания, планерки и корпоративные празднования. Однажды на очередной коллективной встрече между ними завязался спор по одному профессиональному вопросу, который касался организации работы между сотрудниками их отделов. Начав с замечаний по поводу недостатков работы соседних кабинетов, они перешли на личные оскорбления, и только когда их общий руководитель попросил успокоиться, они прекратили публичные разборки. После этого они старались избегать общения друг с другом, объясняя это тем, что просто не могут найти общий язык. Прошло время, и в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице Сергей оказывается в одном отделе с Ириной. После перехода Сергея в отдел, где работала Ирина, их неприязнь стала совсем очевидной. Что бы ни сказала Ирина, Сергей всегда комментировал ее слова в язвительной форме. Они не упускали момента, чтобы подколоть друг друга. Руководитель отдела поговорила с обоими, и вроде все прекратилось. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Напряжение росло. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Старались опередить друг друга с решением рабочих вопросов, быстрее другого выполнить свои задачи и показать руководителю, что лучше справляется с заданиями. Проработав рядом с Сергеем три месяца в состоянии активной борьбы, Ирина перестала стараться. Она сдала позиции, приняла тактику равнодушия и безучастия, в то время как Сергей отлично справлялся со своей работой и показывал высокие результаты. Через какое-то время Ирина решилась на откровенный разговор с руководителем отдела и объяснила ситуацию. Руководитель в ответ принял решение отправить Ирину на курсы повышения квалификации и через два месяца поставил ее на должность ведущего специалиста, в результате чего Сергей стал ее подчиненным.</p> <p>Вопросы и задания</p> <p>Кто из участников выбрал неверную модель поведения? Можно ли было избежать конфликта? От кого это зависело? Смогут ли коллеги наладить отношения?</p>
УК-3		
Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач, методы повышения ее эффективности		
1.Объективно оценивает свои возможности и требования различных социальных ситуаций, принимает решения в соответствии с данной оценкой и требованиями.		
Знать методы повышения	1.	Показатель абсолютной бедности населения

<p>эффективности собственной деятельности в организации;.</p>	<p>характеризует:</p> <p>а) долю населения, чьи доходы ниже уровня прожиточного минимума,</p> <p>б) долю населения, чьи доходы меньше среднедушевого уровня, характерного для данного региона.</p> <p>Правильный ответ: а).</p> <p>2. Какие из перечисленных показателей отражают степень дифференциации населения по уровню доходов:</p> <p>а) соотношение доходов 10% наиболее бедного к 10% наиболее богатого населения,</p> <p>б) среднемесячная заработная плата,</p> <p>в) коэффициент Джинни,</p> <p>г) доля доходов, идущая на питание,</p> <p>Правильный ответ: а), в).</p> <p>3. Баланс доходов и расходов, позволяющий наиболее обоснованно определять стоимость жизни тех групп населения, которые должны располагать минимальными доходами называется:</p> <p>а) бюджет прожиточного минимума,</p> <p>б) минимальный потребительский бюджет,</p> <p>в) прожиточный минимум.</p> <p>Правильный ответ: б).</p>
<p>Уметь определять приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач собственной деятельности в соответствии с важностью задач.</p>	<p>Ситуация</p> <p>Строительный холдинг затратил большие суммы денег на покупку нескольких цементных заводов и на внедрение новейших технологий. Предварительные расчеты окупаемости показали, что если не будут привлечены дополнительные инвестиции, то компания начнет получать прибыль от вложений только через 50 лет. Финансовое положение критическое. Если не удастся быстро получить крупные заказы, то придется приостановить часть производства.</p> <p>Но это означает, что компании придется оставить без работы несколько тысяч рабочих в разных городах. Последствия такой акции окажутся катастрофическими не только для рабочих, но и для города, в котором они живут. Президент компании пытается заинтересовать правительство страны в размещении крупного заказа. Он передает несколько пакетов документов для участия в тендерах на строительство крупных государственных спорткомплексов, но процедура принятия решения и объявления победителя займет около восьми месяцев. Он узнает, что один министр, обладающий правом окончательного решения, глубоко увяз в долгах. Президент устанавливает с ним конфиденциальный контакт и предлагает ему 1 млн долларов наличными за предоставление его фирме контракта на строительство. Министр соглашается, и они заключают сделку. Деньги уплачены, и контракт заключен. Президент утверждает, что его поступок оправдан, так как его предприятие, рабочие места и сам город, где они</p>

	<p>находятся, спасены. Министр, в свою очередь, может расплатиться с долгами. Он избежал публичного скандала, тем самым сохранил свое рабочее место, и репутация министерства не пострадала. Следовательно, польза от совершенной сделки больше, чем вред от дачи взятки министру.</p> <p>Вопросы и задания</p> <p>Оправдано ли решение президента? Если считаете, что оправдано, то почему?</p> <p>Можно ли в подобных ситуациях ради нужд компании нарушать закон и нормы морали?</p> <p>Какое, по Вашему мнению, решение было бы наиболее верным для компании?</p>
2.Актуализирует свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развития собственной деятельности.	
Знать внутренние источники роста и развития собственной деятельности	<p>1. Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения используется для:</p> <p>а) государственного регулирования развития производства потребительских товаров и услуг,</p> <p>б) обоснования расширения ассортимента потребительских товаров и услуг,</p> <p>в) прогноза формирования денежных доходов населения в целом и его отдельным группам,</p> <p>г) все ответы верны.</p> <p>Правильный ответ: г).</p> <p>2. Прожиточный минимум населения – это:</p> <p>а) показатель объема и структуры потребления материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне, обеспечивающем поддержание физического состояния человека,</p> <p>б) минимальный набор продуктов питания для основных социально-демографических групп населения,</p> <p>в) минимальные уровни социальных гарантий, отражающих важнейшие потребности человека в материальных благах, общедоступных и бесплатных услугах.</p> <p>Правильный ответ: а).</p> <p>3. При каком методе расчета прожиточного минимума проводятся социологические опросы населения:</p> <p>а) при статистическом методе,</p> <p>б) при субъективном методе,</p> <p>в) при ресурсном методе,</p> <p>г) при нормативном методе.</p> <p>Правильный ответ: б).</p>
Уметь развивать свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развитие собственной деятельности.	<p>Ситуация</p> <p>В проектом отделе информационной компании работали инженерами две женщины – Анастасия М. и Елена И. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы сильно различался. Анастасия была на редкость добросовестна, пунктуальна и требовала того же от подчиненных, к тому же не отказывалась от внеплановой работы.</p>

	<p>Елена, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности, она жаловалась на давление, сердцебиение, но на больничный никогда не ходила, объясняя это тем, что не хочет терять в зарплате. Руководитель всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Анастасию. Когда Елена отказывалась от мелких поручений или в очередной раз ссылалась на плохое самочувствие, то начальник отдела передавал часть ее работы Анастасии.</p> <p>Причиной первых столкновений между сотрудницами послу жили ошибки в работе Елены. Так как Анастасии приходилось доделывать некоторую часть работы за Елену, то она стала требовать качественного и своевременного ее исполнения. И хотя свои замечания и требования Анастасия высказала Елене без свидетелей, та сделала инцидент предметом обсуждений в отделе. Конфликт перерос в неприязнь коллег друг к другу. И их непосредственный руководитель, решив не лезть в женские дела, при первой возможности полностью разделил их функции и предложил Анастасии занять другое рабочее место в соседнем отделе. Анастасия отказалась выполнять другие функциональные задачи и потребовала, чтобы руководитель пересадил Елену в другой отдел, так как именно она отлынивает от работы и виновата в сложившейся ситуации.</p> <p>Вопросы и задания</p> <p>Разъясните позицию участников кейса. Кто, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию?</p> <p>Есть ли ошибки в решениях руководителя? Какие? Как должны поступить участники, чтобы разрешить возникшую проблему?</p> <p>Предложите компании решение проблемы.</p>
3. Определяет приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач	
<p>Знать методику управления собственной карьерой</p>	<p>1. Выберите наиболее верное определение «минимальных социальных стандартов»:</p> <p>а) это установленные законами РФ на определенный период времени нормы и нормативы, гарантирующие соответствующий уровень потребления материальных благ, общедоступных и бесплатных услуг,</p> <p>б) это гарантированный государством минимальный уровень заработной платы, пенсий, пособий, компенсаций и бесплатных услуг,</p> <p>в) это выплаты государством или фирмой домохозяйствам денежных средств (товаров, услуг), составляющие часть совокупных доходов граждан (пособия, стипендии, дотации и другие выплаты по социальному обеспечению).</p> <p>Правильный ответ: а).</p> <p>2. Какие из перечисленных показателей относятся к государственным минимальным стандартам:</p> <p>а) минимальный размер оплаты труда,</p> <p>б) жилищно-санитарная норма,</p>

	<p>в) норматив численности персонала организации, г) предельно-допустимые уровни вибрации на производстве</p> <p>Правильный ответ: а), б).</p>
<p>Уметь определять приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач.</p>	<p>Ситуация</p> <p>Представьте, что Вы пришли на тренинг. В комнате для занятий понемногу собираются участники. За пять минут до начала тренер просит всех взять стулья, расставить их в ряд до ковра, который постелен на полу, и расположиться как можно ближе друг к другу. В течение нескольких минут все уселись и в помещении воцарилась тишина. Тренер занимается последними приготовлениями, поглядывает на часы, до начала осталась пара минут.</p> <p>И тут входит последний участник из списка. Он видит, что одна часть пола застелена светло-голубым ковром, а на оставшейся части бок о бок стоят пять стульев, на которых разместились участники тренинга, и, судя по звенящей тишине, все уже приготовились к тренингу. Последний участник видит, что ему предстоит тоже взять стул у стены, перенести его и сесть в один ряд с остальными участниками, но так как половина комнаты, где нет ковра, уже занята, ему придется поставить свой стул на ковер.</p> <p>Быстро оценив взглядом ситуацию, он так и сделал, взял стул и в уличной обуви направился к ковра, чтобы сесть рядом со всеми. Но стоило ему занести ногу, чтобы шагнуть на ковер, как тренер тут же окликнула его: «Нет, нет! Ни в коем случае! В обуви нельзя! Вы же видите, у нас светлый ковер». И не предложив ему никакого решения, опять отвлеклась на свою подготовку.</p> <p>Неловкость повисла в воздухе. Но никто из группы уже присутствующих не мог предложить свою помощь, так как никто не знал, как можно выйти из этой ситуации. Участник замешкался, что ему делать. Пришли в голову такие решения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уйти с тренинга; – разуться и сесть рядом со всеми; – усесться за спинами участников там, где нет ковра. <p>Вопросы и задания</p> <p>Как, по Вашему мнению, должен поступить участник, пришедший последним?</p> <p>Может ли кто-то из присутствующих чем-то ему помочь?</p> <p>Дайте совет участнику тренинга, который попал в неловкую ситуацию.</p>
<p>4. Определяет и демонстрирует методы повышения эффективности собственной деятельности.</p>	
<p>Знать методы повышения эффективности собственной деятельности.</p>	<p>Источниками финансирования социальных трансфертов являются:</p> <p>а) средства бюджетов всех уровней, б) целевые бюджетные фонды, в) средства благотворительных фондов и организаций,</p>

	<p>г) фонды социального развития предприятий, д) все ответы верны. Правильный ответ: д).</p>
<p>Уметь определять и демонстрировать методы повышения эффективности собственной деятельности.</p>	<p>Ситуация Кадровое агентство «Альфа» специализируется на подборе различного персонала. На прошлой неделе в агентство обратился клиент – наркологический центр «Бета» – с заявкой подобрать 10 % от общего состава сотрудников центра. Заказ был крупный и сложный по своему, так как на рынке труда ресурс специалистов, необходимых центру, очень ограничен.</p> <p>Система управления наркологическими медицинскими учреждениями такова, что высококвалифицированные специалисты пытаются найти место в коммерческих центрах. Это создает некоторую стагнацию на рынке в данном секторе. Получается, чтобы выполнить этот заказ, нужно обратиться к рынку медицинских работников, которые ищут работу в других секторах, и предложить им должности в наркологической клинике-заказчике.</p> <p>С первых телефонных интервью менеджер по подбору столкнулась с тем, что соискатели отказывались от предложения переквалифицироваться, объясняя это тем, что они не хотят лечить тех, кто, возможно, на почве наркомании совершили преступления. Менеджер по подбору стала подбирать информацию, чтобы разобраться, почему так относятся к этой работе, и выяснила, что существует совершенно противоположная позиция. Есть специалисты, которые считают, что наркоманы и алкоголики нужны нашему обществу, так как они стимулируют рост рынка труда в области экспериментальной психологии, наркологии и других сферах медицинской деятельности.</p> <p>То есть если не будет людей упомянутых категорий в нашем обществе, то и пропадет потребность в работниках, которые их лечат и обслуживают.</p> <p>Перед менеджером по подбору встал выбор – продолжать поиск и всячески стараться приукрасить работу в наркологическом центре, чтобы выполнить заказ, или отказаться от него по моральным убеждениям, которых она тоже придерживалась.</p> <p>Вопросы и задания Дайте свою оценку ситуации. Чьей точки зрения Вы придерживаетесь? Можно ли назвать отношение менеджера по подбору персонала непрофессиональным?</p>

Пример экзаменационного билета:

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ

«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ)

Липецкий филиал

2025/2026 учебный год

Кафедра Менеджмент и общегуманитарные дисциплины

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

по дисциплине: УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ
для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
направленность программы «Управление человеческими ресурсами организации»
(заочная форма)

1. Уровни социальных стратегий (20 баллов)
2. Социальная среда (20 баллов)
3. Тест. Какие из перечисленных показателей относятся к государственным минимальным стандартам:
 - а) минимальный размер оплаты труда,
 - б) жилищно-санитарная норма,
 - в) норматив численности персонала организации,
 - г) предельно-допустимые уровни вибрации на производстве (5 баллов)
4. Что входит в совокупный денежный доход семьи в Российской Федерации? (15 баллов)

Билет рассмотрен и утвержден на заседании кафедры.

Заведующий кафедрой _____Корякина Т.В.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и владений

Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов.

Приказ от 01.10.2024 № 2187/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования в Финансовом университете».

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

Рекомендуемая литература

Основная

1. Управление человеческими ресурсами организации. : учебник / Ю. Г. Одегов, М. В. Полевая, В. С. Половинко [и др.] ; под ред. Ю. Г.

Одегова, М. В. Полевой, В. С. Половинко. — Москва : КноРус, 2021, 2025 (ЭД). — 583 с. — ISBN 978-5-406-14004-8. — URL: <https://book.ru/book/955988>

2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559725>

3. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К. Э. Оксинайд. - 4-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2024. - 182 с. - ISBN 978-5-9765-0031-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2149749>.

Дополнительная

4. Валишин, Е. Н., Теория и практика управления человеческими ресурсами : учебное пособие / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. — Москва : Русайнс, 2024. — 126 с. — ISBN 978-5-466-05348-7. — URL: <https://book.ru/book/953029>.

5. Иванова, И. А., Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. — Москва : КноРус, 2022. — 114 с. — ISBN 978-5-406-09254-5. — URL: <https://book.ru/book/942688>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Электронно-библиотечная система BOOK.ru - <http://www.book.ru>

ЭБС издательства «ИНФРА-М» - <http://znanium.com>

Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ <http://urait.ru>

Электронно-библиотечная система «Лань» - <http://e.lanbook.com/>

Официальный сайт компании «КонсультантПлюс» - <http://www.consultant.ru>

Федеральная служба государственной статистики России. - www.gks.ru/

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – elibrary.ru/

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации студентам по подготовке к лекционным занятиям

Для более эффективного изучения дисциплины студентам необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, методическими разработками по данной дисциплине, имеющимися на образовательном портале и сайте кафедры «Экономика, менеджмент и маркетинг», с графиком консультаций преподавателей, читающих эту дисциплину.

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Именно поэтому контроль над систематической работой студентов всегда находится в центре внимания преподавателей.

Перед лекцией студенту рекомендуется просматривать рабочую программу дисциплины в целях экономии времени на записывание темы лекции, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы. На отдельные лекции необходимо приносить соответствующий материал на бумажных носителях, представленный лектором на портале или присланный на электронный почтовый ящик группы (слайды, таблицы, графики, схемы). Данный материал будет охарактеризован, прокомментирован, дополнен непосредственно на лекции. Перед очередной лекцией необходимо просмотреть законспектированный материал предыдущей лекции. При затруднениях следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале вновь не удалось, необходимо обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях.

Подготовка к практическим занятиям

Целью семинарских и практических занятий по дисциплине является формирование и развитие у студентов навыков анализа нормативных правовых актов, регламентирующих организацию и осуществление профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и разработки предложений (рекомендаций) по ее совершенствованию.

При подготовке к практическому занятию студенты по согласованию с преподавателем самостоятельно изучают и анализируют нормативную правовую базу определенного ведомства, регламентирующую организацию и осуществление профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и разрабатывают предложения по ее совершенствованию. Результатом самостоятельной работы по подготовке к практическому занятию являются: отчеты по теме задания, справки и конкретные предложения.

В ходе аудиторной работы студенты делают доклады с использованием средств мультимедиа, имитационного моделирования и др. информационных и исследовательских технологий, которые обсуждаются методом групповой дискуссии.

По усмотрению преподавателя на период подготовки и проведения практического занятия могут создаваться творческие группы с разделением ролей (обязанностей) внутри них.

Выполнение групповых заданий

Для закрепления практических навыков решения задач студенты в течение семестра разрабатывают групповой проект. После изучения каждой темы, группы выполняют один из этапов проекта, который должен быть сдан в установленный срок.

Методические рекомендации по подготовке к дискуссии

Цель дискуссии как метода интерактивного метода обучения состоит в создании комфортных условий обучения, при которых студент или слушатель чувствует свою интеллектуальную состоятельность, свою успешность. Именно это делает продуктивным сам процесс обучения, дает знания и навыки, создает базу для работы по решению проблем после того, как обучение закончится.

Дискуссия, как один из методов интерактива, представляет собой целенаправленное обсуждение определенного конкретного вопроса, которое сопровождается обменом идеями, мнениями, мыслями между студентами группы.

Принципы работы на интерактивном занятии в форме дискуссии:

- каждый участник дискуссии по любому вопросу имеет право на собственное мнение;
- отсутствие прямой критики личности, критике может подвергнуться только идея.

Все, что обсуждается и говорится во время дискуссии – не руководство к действию, а информация к размышлению.

Правила поведения в дискуссии:

1. Я критикую идеи, а не людей;
2. Моя цель не в том, чтобы «победить», а в том, чтобы прийти к наилучшему решению;
3. Я побуждаю каждого из участников к тому, чтобы участвовать в обсуждении;
4. Я выслушиваю соображения каждого, даже если я с ними не согласен;
5. Я сначала выясняю все идеи и факты, относящиеся к обеим позициям;
6. Я стремлюсь осмыслить и понять оба взгляда на проблему;
7. Я изменяю свою точку зрения под воздействием фактов и убедительных аргументов.

Для успешного освоения материала студенты должны в ходе самостоятельной работы дополнять конспект лекции, используя рекомендованную литературу, а также осуществлять подготовку к семинарским занятиям по заранее выданному преподавателем заданию.

Студенты, не посещающие семинары, не выступающие на них и не представившие никаких самостоятельно выполненных ими домашних заданий, считаются неуспевающими.

К каждому практическому занятию студенты должны быть готовы ответить на вопросы преподавателя по пройденному материалу, для чего необходимо просмотреть лекции и дополнительную рекомендованную литературу.

Методические рекомендации по подготовке к кейс-стади

Метод кейс-стади (casestudy) является самостоятельным методом, но его основа – поиск обучающимися решения конкретной ситуации, поэтому относится к поисково- исследовательским технологиям.

Метод основан на анализе конкретных случаев. Ситуации (случаи) для анализа собираются и описываются специальным образом. Метод предназначен для совершенствования навыков и получения опыта в следующих областях: выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией, осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и

заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; умение работать в группе.

Цель метода – проанализировать ситуацию и выработать практическое решение совместными усилиями группы учащихся. Ситуация должна быть взята из практики.

Решение кейса рекомендуется проводить в пять этапов:

1. Ознакомление с ситуацией, ее особенностями;
2. Выделение основной проблемы (основных проблем); выделение фактов и персоналий, которые могут реально воздействовать;
3. Предложение концепций или идей для «мозгового штурма»;
4. Анализ последствий принятия того или иного решения;
5. Решение кейса – предложение одного или нескольких вариантов (последовательности действий), указание на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения. Представление результатов может быть в письменной или устной форме, индивидуально или в группе.

Максимальная польза из работы над кейсами будет извлечена в том случае, если учащиеся при предварительном знакомстве с ними будут придерживаться систематического подхода к их анализу.

Для этого:

1. Выпишите из соответствующей литературы ключевые идеи, для того, чтобы освежить в памяти теоретические представления, концепции и подходы, которые вам предстоит использовать при анализе кейса;
2. Бегло прочтите кейс, чтобы составить о нем общее представление;
3. Внимательно прочтите вопросы к кейсу и убедитесь в том, что Вы хорошо поняли, что от Вас требуется;
4. Вновь прочтите текст кейса, внимательно фиксируя все факты и

проблемы, имеющие отношение к поставленным вопросам;

5. Подумайте, какие идеи и концепции соотносятся с проблемами, которые Вам предлагается рассмотреть при работе с кейсом.

Другие виды самостоятельной работы

В целях закрепления материала дисциплины студенты могут выполнить исследовательскую реферативную работу по любой из освоенных тем. Этот вид работы не является обязательным, но его выполнение приносит студенту дополнительно заработанные баллы.

Подготовка к контрольным мероприятиям

Промежуточный контроль знаний осуществляется в форме выполнения контрольных работ.

Текущий контроль осуществляется в виде коллоквиумов и тестовых вопросов по теории.

При подготовке к коллоквиумам и тестовым опросам студенты должны освоить теоретический материал по блокам тем, выносимых на этот опрос.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем

11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:

- 1) Антивирусная защита Kaspersky Endpoint Security
- 2) Astra Linux, Libre Office

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- 1) Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ»
- 2) Система комплексного раскрытия информации «СКРИН» - <http://www.skrin.ru/>.

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации не используются.

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

1. Учебная мультимедийная аудитория для проведения занятий. Материально-технические условия проведения лекционных занятий обеспечиваются аудиториями, оснащенными компьютерами, проекторами, а также маркерными досками.

2. Материально-технические условия проведения практических занятий обеспечиваются компьютерные классы, оснащенные персональными

компьютерами (компьютер, проектор, экран), подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду Финуниверситета.