

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: проректор  
Дата подписания: 26.06.2025 06:05:23  
Уникальный программный ключ:  
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"**

**Факультет**

**Факультет государственной службы и управления**

**Кафедра**

**Управления персоналом и экономики труда**

**"УТВЕРЖДАЮ"**

Проректор

\_\_\_\_\_ Л.Н. Костина

27.04.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.В.11**

**"Управление социальным развитием персонала"**

**38.03.03 Управление персоналом**

**Профиль "Управление персоналом организации и государственной службы"**

Квалификация

*Бакалавр*

Форма обучения

*очная*

Общая трудоемкость

*2 ЗЕТ*

Год начала подготовки по учебному плану

*2024*

Составитель(и):

канд. техн. наук, доцент

\_\_\_\_\_ С.Н. Смирнов

Рецензент(ы):

канд. гос. упр., зав. каф.

\_\_\_\_\_ А.М. Стадник

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Управление социальным развитием персонала" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955);

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана 38.03.03 Управление персоналом Профиль "Управление персоналом организации и государственной службы", утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы: 2024-2028

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от 06.03.2024 № 10

Заведующий кафедрой:

канд. гос. упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_ (подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2025 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2026 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2027 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2028 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

### 1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения учебной дисциплины «Управление социальным развитием персонала» — формирование комплекса знаний и навыков у специалистов по управлению персоналом, необходимых для выработки оптимальных методов управления социальной деятельностью организации, что в конечном итоге, с одной стороны, должно открывать возможность самореализации человека в трудовой деятельности, а с другой — стимулировать экономическую эффективность организации.

### 1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

- 1.Овладение понятийным аппаратом, описывающим принципы управления социальным развитием персонала;
- 2.Приобретение навыков анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации;
- 3.Формирование умений разрабатывать планы (программы) социального развития с учётом фактического состояния социальной сферы;
- 4.Ознакомление с задачами регулирования и оптимизации социально-трудовых отношений.

### 1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В
------------------------	------

*1.3.1. Дисциплина "Управление социальным развитием персонала" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:*

Экономика труда и социально-трудовые отношения

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Качество и уровень жизни населения

*1.3.2. Дисциплина "Управление социальным развитием персонала" выступает опорой для следующих элементов:*

Стратегическое управление человеческими ресурсами

Управление персоналом организации

Социальная политика в сфере труда

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*ПКс-6.2: Способен идентифицировать и дифференцировать технологии социальной работы с персоналом; владеет методами и процедурами оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации*

Знать:

<b>Уровень 1</b>	основы идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом
<b>Уровень 2</b>	основы идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом, методы оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации
<b>Уровень 3</b>	основы идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом, методы и процедуры оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации

Уметь:

<b>Уровень 1</b>	идентифицировать и дифференцировать технологии социальной работы с персоналом
<b>Уровень 2</b>	идентифицировать и дифференцировать технологии социальной работы с персоналом, использовать методы оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации
<b>Уровень 3</b>	идентифицировать и дифференцировать технологии социальной работы с персоналом, проводить оценку эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации

Владеть:

<b>Уровень 1</b>	основами идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом
<b>Уровень 2</b>	основами идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом, методами оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации
<b>Уровень 3</b>	основами идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом, методами и процедурами оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*ПКс-6.3: Знает принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации; разрабатывает и реализует программы адаптации персонала*

<b>Знать:</b>	
<b>Уровень 1</b>	основы формирования системы трудовой адаптации персонала
<b>Уровень 2</b>	принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
<b>Уровень 3</b>	принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации
<b>Уметь:</b>	
<b>Уровень 1</b>	выполнять обоснование системы трудовой адаптации персонала
<b>Уровень 2</b>	внедрять системы трудовой адаптации персонала
<b>Уровень 3</b>	внедрять системы и программы трудовой адаптации персонала,
<b>Владеть:</b>	
<b>Уровень 1</b>	основами формирования системы трудовой адаптации персонала
<b>Уровень 2</b>	принципами формирования системы трудовой адаптации персонала
<b>Уровень 3</b>	принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, навыками разработки и реализации программ адаптации персонала

***В результате освоения дисциплины "Управление социальным развитием персонала"***

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	основы разработки корпоративных стандартов, основы проектирования мероприятий по формированию организационной культуры и основы оценки эффективности социальных программ;
	методы оценки эффективности повышения квалификации сотрудников организации;
	принципы взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах;
	подходы к определению своей роли в социальном взаимодействии и командной работе.
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
	разрабатывать корпоративные стандарты, проектировать мероприятия по формированию организационной культуры и оценивать эффективность корпоративных социальных программ;
	формировать бюджет на проведение мероприятий по повышению квалификации персонала;
	взаимодействовать с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах;
	определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе.
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
	навыками разработки корпоративных стандартов, проектирования мероприятий по формированию организационной культуры и оценки эффективности социальных программ;
	методами формирования бюджета на проведение мероприятий по повышению квалификации персонала;
	навыками взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах;
	навыками определения своей роли в социальном взаимодействии и командной работе.

**1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ**

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

***Промежуточная аттестация***

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Управление социальным развитием персонала" видом промежуточной аттестации является Зачет

**РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоёмкость дисциплины "Управление социальным развитием персонала" составляет 2 зачётные единицы, 72 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

**2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ**

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
<b>Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала</b>						
1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины /Лек/	5	4		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Э2 Э3	0	
1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины /Сем зан/	5	4		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины /Ср/	5	8		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э3	0	
1.2. Управление социальным развитием персонала /Лек/	5	4		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Э2 Э4	0	
1.2. Управление социальным развитием персонала /Сем зан/	5	4		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
1.2. Управление социальным развитием персонала /Ср/	5	9		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0	
<b>Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации</b>						
2.1. Социально-экономическая среда персонала организации /Лек/	5	4		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Э1 Э2	0	
2.1. Социально-экономическая среда	5	4		Л1.1Л2.1	0	

персонала организации /Сем зан/				Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4		
2.1. Социально-экономическая среда персонала организации /Ср/	5	10		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э2 Э3	0	
2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства /Лек/	5	4		Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Э2 Э3	0	
2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства /Сем зан/	5	4		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э3 Э4	0	
2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства /Ср/	5	9		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э3	0	
<b>Раздел 3. Консультация</b>						
/Конс/	5	2			0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

#### III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

3.1 В процессе освоения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

3.2 В процессе освоения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

3.3 Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

## РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>4.1. Рекомендуемая литература</b>			
<b>1. Основная литература</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	О. Е. Стеклова	Управление социальным развитием персонал: учебное пособие (104 с.)	Ульяновск : УлГТУ, 2016
Л1.2	Егоршин А. П., Гуськова И.В.	Егоршин, А. П. Управление социальным развитием персонала : учебник / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова. — Москва : ИНФРА-М (336 с.)	Москва : ИНФРА-М, 2024
<b>2. Дополнительная литература</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Попович, Н. Г.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие (128 с.)	Симферополь : Университет экономики и управления, 2017
Л2.2	Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие (152 с.)	Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020
Л2.3	Бабич А. М., Попков А. А., Слоботчиков О. Н.	Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий: учебное пособие (296)	Москва : Институт мировых цивилизаций, 2021
Л2.4	Стадник А. М., Смирнов С.Н.	Управление социальным развитием персонала : учебное пособие для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом всех форм обучения / А. М. Стадник, С. Н. Смирнов ; Минобрнауки РФ, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда. – Донецк : ДОНАУИГС (164 с.)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2023
Л2.5	Зайковская А.А.	Управление социальным развитием персонала : учебное пособие / составители А. А. Зайковская [и др.]. — Иркутск : ИрГУПС (136 с.)	Иркутск : ИрГУПС, 2019
<b>3. Методические разработки</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Смирнов С.Н.	Управление социальным развитием персонала: Методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной/заочной форм обучения (32 стр.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2022
Л3.2	Смирнов С.Н.	Методические рекомендации по выполнению самостоятельных работ по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» всех форм обучения / С. Н. Смирнов ; ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда. – Донецк : ДОНАУИГС (33 с.)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
<b>4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"</b>			
Э1	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	<a href="https://cyberleninka.ru/">https://cyberleninka.ru/</a>	
Э2	ЭБС «ЛАНЬ»	<a href="https://e.lanbook.com">https://e.lanbook.com</a>	

Э3	ЭБС «ЗНАНИУМ»	<a href="https://znanium.ru">https://znanium.ru</a>
Э4	ЭБС «SOCHUM»	<a href="https://sochum.ru">https://sochum.ru</a>
<b>4.3. Перечень программного обеспечения</b>		
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства: Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)</li> <li>- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)</li> <li>- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)</li> <li>- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)</li> <li>- GIMP (лицензия GNU General Public License)</li> <li>- Inkscape (лицензия GNU General Public License).</li> </ul>		
<b>4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы</b>		
<p>Федеральная служба государственной статистики. – URL: <a href="https://rosstat.gov.ru/statistic">https://rosstat.gov.ru/statistic</a></p> <p>Росструд Федеральная служба по труду и занятости. – URL: <a href="https://rostrud.gov.ru/">https://rostrud.gov.ru/</a></p> <p>КлассИнформ.РУ Справочник кодов общероссийских классификаторов. URL:<a href="https://classinform.ru/">https://classinform.ru/</a></p> <p>Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. – URL: <a href="http://okpdr.ru/">http://okpdr.ru/</a></p> <p>Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). – URL: <a href="http://bizlog.ru/eks/">http://bizlog.ru/eks/</a></p> <p>Журнал «КСК эксперт». – URL: <a href="https://journal.ksk.expert/">https://journal.ksk.expert/</a></p> <p>Журнал «Управление персоналом». – URL: <a href="https://www.top-personal.ru/">https://www.top-personal.ru/</a></p> <p>«Кадровое дело» Практический журнал по кадровой работе». – URL: <a href="https://www.kdelo.ru/">https://www.kdelo.ru/</a></p>		
<b>4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины</b>		
<p>Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:</p> <p>рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.</p>		

## РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

<b>5.1. Контрольные вопросы и задания</b>
<p>Перечень контрольных вопросов для самоподготовки</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социальные факторы и производительность труда.</li> <li>2. Методика распределения прибыли.</li> <li>3. Экономические основы социального партнерства.</li> <li>4. Принципы разработки стратегии социальной поддержки персонала.</li> <li>5. Содержание плана социальной стратегии.</li> <li>6. Гуманизация труда. Качество трудовой жизни.</li> <li>7. Необходимость социальной направленности современных государств.</li> <li>8. Планирование и показатели социального развития организации.</li> <li>9. Организация в социальной среде.</li> <li>10. «Постсоциалистические» и «посткапиталистические» организации.</li> <li>11. Комплекс факторов социальной среды.</li> <li>12. Резервы социального развития коллектива предприятия.</li> <li>13. Основные проблемы социального развития коллектива.</li> <li>14. Влияние социальных факторов на производительность труда.</li> <li>15. Основы разработки социальной стратегии предприятия.</li> </ol>
<b>5.2. Темы письменных работ</b>
<p>Качество трудовой жизни.</p> <p>Ориентация сотрудников на нормы отношений с руководством.</p> <p>Показатели социального развития организации.</p> <p>Социальные условия труда.</p> <p>Социальная инфраструктура</p> <p>Планирование социального развития на предприятии.</p> <p>Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наёмными работниками.</p>

Социальное партнёрство.

Корпоративная солидарность.

~~Конфликтное противостояние в отношениях работников и предпринимателей~~

### **5.3. Фонд оценочных средств**

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление социальным развитием персонала" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление социальным развитием персонала" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

### **5.4. Перечень видов оценочных средств**

## **РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

## **РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Изучение курса предполагает, что преподаватель читает лекции, проводит семинарские занятия, организует самостоятельную работу обучающихся, проводит консультации, руководит подготовкой докладов обучающихся на научно-практических конференциях, осуществляет текущий и промежуточный контроль знаний обучающихся.

С целью качественного освоения обучающимися данной дисциплины на кафедре разработаны методические рекомендации по организации самостоятельной работы - комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения, как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных и интерактивных технологий обучения.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет государственной службы и управления  
Кафедра управления персоналом и экономики труда**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине (модулю)  
**«Управление социальным развитием персонала»**

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная

Донецк  
2024



**РАЗДЕЛ 1.**  
**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
 по дисциплине (модулю) «Управление социальным развитием персонала»

**1.1. Основные сведения о дисциплине (модулю)**

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)  
 (сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Количество разделов учебной дисциплины	2
Часть образовательной программы	Б1.В.11 Часть, формируемая участниками образовательных отношений
Формы текущего контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, деловая игра, коллоквиум, доклад (сообщение), кейс-задача, контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (зачет)
Показатели	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	2
Семестр	5
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	<b>72</b>
<b>Аудиторная контактная работа:</b>	<b>38</b>
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	18
Консультации	2
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>32</b>
<b>Контроль</b>	<b>2</b>
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	<i>Зачет</i>

**1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов			
Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПКс-6. Способен применять знания функций и методов анализа и диагностики состояния социальной и трудовой сферы общества и организации на практике	ПКс-6.2. Способен идентифицировать и дифференцировать технологии социальной работы с персоналом; владеет методами и процедурами оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации	<b>Знать:</b>	
		основы идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом	ПКс-6.2 3-1
		основы идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом, методы оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации	ПКс-6.2 3-2
		основы идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом, методы и процедуры оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации	ПКс-6.2 3-3
		<b>Уметь:</b>	
		идентифицировать и дифференцировать технологии социальной работы с персоналом	ПКс-6.2 У-1
		идентифицировать и дифференцировать технологии социальной работы с персоналом, использовать методы оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации	ПКс-6.2 У-2
идентифицировать и дифференцировать технологии социальной работы с персоналом, проводить оценку	ПКс-6.2 У- 3		

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации	
		<b>Владеть:</b>	
		основами идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом	ПКс-6.2 В-1
		основами идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом, методами оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации	ПКс-6.2 В-2
		основами идентификации и дифференциации технологии социальной работы с персоналом, методами и процедурами оценки эффективности технологий социальной работы с персоналом в организации	ПКс-6.2 В-3
	ПКс-6.3. Знает принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации; разрабатывает и реализует программы адаптации персонала	<b>Знать:</b>	
		основы формирования системы трудовой адаптации персонала	ПКс-6.3 З-1
		принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	ПКс-6.3 З-2
		принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации	ПКс-6.3 З-3
		<b>Уметь:</b>	
		выполнять обоснование системы трудовой адаптации персонала	ПКс-6.3 У-1

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		внедрять системы адаптации персонала	ПКс-6.3 У-2
		внедрять системы и программы трудовой адаптации персонала	ПКс-6.3 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		основами формирования системы трудовой адаптации персонала	ПКс-6.3 В-1
		принципами формирования системы трудовой адаптации персонала	ПКс-6.3 В-2
		принципами формирования системы адаптации персонала, навыками разработки и реализации программ адаптации персонала	ПКс-6.3 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
<b>Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала</b>				
1	Тема 1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины	5	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, ситуационное задание
2	Тема 1.2. Управление социальным развитием персонала	5	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3. У-3	Устный опрос, кейс-задача, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала	5	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-1	Устный опрос, кейс-задача, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

<b>Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации</b>				
4	Тема 2.1. Социально-экономическая среда персонала организации	5	ПКс-6.2 3-3 ПКс-6.3 У-1	Устный опрос, деловая (ролевая) игра, доклад (сообщение), расчётная работа,
5	Тема 2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства	5	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3 У-3	Устный опрос, коллоквиум, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
6	Тема 2.3. Социальные стратегии в системе управления персоналом	5	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-1	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, ситуационное задание,
7	Тема 2.4. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации	5	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3 У-3	Устный опрос, контроль знаний по разделу (тестовые задания)

**РАЗДЕЛ 2.  
ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)  
«УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА»**

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины (модуля).

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности  
(балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания						
	ЛЗ	СЗ		Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
		УО*	КС*/К*/Д*				
Р.1.Т.1.1	1	2	3	6	10	12	13
Р.1.Т.1.2	1	2	3	6			
Р.1.Т.1.3	1	2	3	6			
Р.2.Т.2.1	1	2	3	6	10	12	13
Р.2.Т.2.2	1	2	3	6			
Р.2.Т.2.3	1	2	3	6			
Р.2.Т.2.4	1	2	3	6			
<b>Итого: 100 б</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>26</b>

ЛЗ – лекционное занятие;  
УО – устный опрос;  
УД-участие в дискуссии при осуждении дискуссионных вопросов  
ТЗ – тестовое задание;  
ПЗ – практическое занятие;  
СЗ – семинарское занятие;  
КЗР – контроль знаний по Разделу;  
Р – реферат.  
СР – самостоятельная работа обучающегося  
ИЗ – индивидуальное задание  
КС\*, К\*, Д\*- круглый стол, коллоквиум, доклады

### **2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся**

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

**1 балл (отлично)** - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

**0,75 балла (хорошо)** - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «2 балла (хорошо)», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

**0,5 балла (удовлетворительно)** - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

**0 баллов (неудовлетворительно)** – ставится (в журнал не ставится), если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуально/ фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины</i>
<b>Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала</b>	
Тема 1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины	<b>Семинар 1</b> 1.Объект, предмет и цель дисциплины «Управление социальным персоналом». 2.Понятие «организация», его основные значения и общенаучный смысл. 3.Юридический и социально-экономический подходы в понимании «целевой организации». 4. Основные виды «целевой организации»: «предприятие», «сообщество», «учреждение».
Тема 1.2. Управление социальным развитием персонала	<b>Семинар 2</b> 1.Социальное развитие организации как объект управления. 2.Управление условиями труда персонала. 3.Условия повышения квалификации.  <b>Семинар 3</b> 1.Социальная инфраструктура организации. 2. Социальные интересы сотрудников организации. 3. Социальные программы на предприятии.
Тема 1.3. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала	<b>Семинар 4</b> 1.Общее и особенное в организации труда в традиционном и индустриальном обществах. 2.Трудовая этика индустриального общества. 3.Управление социальным развитием персонала в XIX в. на Западе и в России. 4.Классики менеджмента о социальном управлении.
<b>Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации</b>	
Тема 2.1. Социально-экономическая среда персонала организации	<b>Семинар 5</b> 1.Стили поведения современной организации в окружающей среде. 2.«Заинтересованные общественные группы» в деятельности организаций. 3.Использование досуга.  <b>Семинар 6</b> 4.Концепция социальной ответственности организации. 5.Социальная подсистема организации. 6.Стимулирование трудового поведения.
Тема 2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства	<b>Семинар 7</b> 1.Государственное управление и регулирование в современных условиях. 2.Экономическая (хозяйственная) система общества.

	3.Основные показатели социального развития организации. 4.Современная мотивационная модель личности работника.
Тема 2.3. Социальные стратегии в системе управления персоналом	<b>Семинар 8</b> 1.Классификация факторов внешней среды, влияющих на организацию 2.Виды планирования 3.Важнейшие элементы социального планирования 4. Задачи управления организацией как сложной системой.
Тема 2.4. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации	<b>Семинар 9</b> 1.Методики оценки уровня социального развития организации. 2.Показатели по социальной структуре коллектива. 3.Показатели условий труда и культурно-бытовых условий. 4.Показатели оплаты и дисциплины труда.

## 2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

*Критерии оценивания.* Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,5 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

<b>Баллы</b>	<b>% правильных ответов</b>	<b>Оценка (государственная)</b>
5	75-100	Отлично
4	51-75	Хорошо
3	25-50	Удовлетворительно
2	менее 25	Неудовлетворительно

### ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

## РАЗДЕЛ 1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

**Выберите один верный ответ на вопрос**

*Задание 1.1. Что является объектом, предметом и целью изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала»?*

- А) организация;
- Б) коллектив;
- В) предприятие

Г) это деятельность, направленная на развитие и совершенствование условий гуманизации труда и качества трудовой жизни,

*Задание 1.2. Каков общенаучный смысл понятия «организация»?*

- А) трудовой коллектив;
- Б) управленческий персонал;
- В) целевая организация, относимая к роду «социальный институт».
- Г) производственное предприятие.

*Задание 1.3. В чем особенность государственного управления и регулирования в современных условиях?*

- А) преимущественно прямое бюджетное субсидирование;
- Б) долгосрочное планирование;
- В) отсутствие рыночных отношений;
- Г) управление с единого центра.

*Задание 1.4. Каковы основные показатели социального развития организации?*

- А) рост реальных доходов населения (в целом и по основным группам);
- Б) доля заработной платы и доходов предпринимателей в ВВП;
- В) минимальная заработная плата;
- Г) прожиточный минимум;

*Задание 1.5. В чем особенность трудовой этики индустриального общества?*

- А) наращивания производительности;
- Б) специализация труда;
- В) «экономический человек»;
- Г) самостоятельность предпринимательства.

*Задание 1.6. Управление представляет собой:*

- А) форму социальных отношений, предполагает право на управление,
- Б) способ организации жизни и деятельности людей, основанный на праве, разделении труда и опыта, делегировании полномочий,
- В) специфическую человеческую форму отношений к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование в интересах людей,
- Г) вид человеческой деятельности, направленный на удовлетворение нужд и потребностей посредством обмена.

*Задание 1.7. Основным предметом умственного труда является:*

- А) перемена деятельности,
- Б) общение,
- В) разделение труда,
- Г) стиль.

*Задание 1.8. Основные признаки социального управления:*

- А) воздействие, где преобладает социальное целеполагание,
- Б) воздействие через обычных людей,
- В) воздействие, не выходящее за пределы трудовых отношений,
- Г) конгруэнтность.

*Задание 1.9. Предметом социального управления как науки являются:*

- А) способы управленческого воздействия,
- Б) организационный порядок,
- В) самоорганизация,
- Г) синергия.

*Задание 1.10. Высшей формой научного социального предвидения является:*

- А) прогнозирование,
- Б) бухгалтерский учёт,
- В) социальный менеджмент,
- Г) научное предсказание.

## **РАЗДЕЛ 2. ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ РАБОТНИКА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЕ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Выберите один верный ответ на вопрос*

*Задание 2.1. В чем суть концепций «экономического рационального человека» и «человеческих отношений»?*

- А) человек представляет собой «социальное существо»,
- Б) человек в своих действиях руководствуется стремлением к выгоде;
- В) распределение неодинаковых трудовых обязанностей между работниками одного уровня.
- Г) жесткая субординация и бюрократическая организация.

*Задание 2.2. Что является внешними и внутренними социальными условиями организации?*

- А) политика государства;
- Б) конъюнктура рынка;
- В) возможность получения от организаций различных льгот и социальных благ;
- Г) условия труда.

*Задание 2.3. На что направлена социальная деятельность организации?*

- А) стремление улучшить положение рабочих;
- Б) установление трудовой дисциплины;
- В) создание благоприятного климата в коллективе;
- Г) повышение производительности труда.

*Задание 2.4. Направления гуманизации труда и качества трудовой жизни.*

- А) обеспечение уровня минимальной заработной платы и др.;
- Б) сокращение вредных производств.
- В) переход на автоматизированное производство;
- Г) перевод работ в одну смену.

*Задание 2.5. Каковы основные социальные показатели?*

- А) сумма прибыли;
- Б) социальные коэффициенты;
- В) доход предприятия;
- Г) заработная плата.

*Задание 2.6. Социальное прогнозирование использует специфические методы:*

- А) опрос,
- Б) интервью,
- В) экстраполяция,
- Г) интенсификация.

*Задание 2.7. К общим принципам социального управления относятся:*

- А) оптимальность,

- Б) разделение труда,
- В) коллегиальность,
- Г) трудовая дисциплина.

*Задание 2.8. Методы социального управления – это:*

- А) метод быстрого поиска решений, основанных на их генерации в процессе мозговой атаки,
- Б) принятие решений в процессе проектирования, планирования, исходя из продолжительности наиболее длительных процессов, образующих критический путь в естественном графике работ,
- В) принципы построения методов, их научное обобщение,
- Г) совокупность способов и средств воздействия управляющего субъекта на объект управления для достижения определённых социальных целей.

*Задание 2.9. Система научного обеспечения социального управления должна включать:*

- А) подготовку научных кадров,
- Б) создание рабочих мест,
- В) выплаты заработной платы,
- Г) аттестацию.

*Задание 2.10. Особенности социальных систем:*

- А) открытость,
- Б) закрытость,
- В) простота,
- Г) многовариантность развития в тех или иных социально-экономических ситуациях.

### **2.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий**

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
2	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
1,5	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа
0,5	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0*	Ответы неверные или отсутствуют

\* 0 в журнал не ставится

## СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

**Ситуация к теме 2.3. «Социальные стратегии в системе управления персоналом».**

**Описание ситуации.** Руководство крупной добывающей компании принимает решение о создании кодекса корпоративной этики. Цели создания кодекса корпоративной этики:

- повышение репутации компании. Компания находится на этапе интеграции в бизнес-сообщество. Необходимо предоставить инвестору документы корпоративного гражданства. Принятие кодекса способствует увеличению инвестиционной привлекательности компании. При этом документ должен быть реально работающим инструментом, т.к. формальное принятие кодекса подчеркнёт его несоответствие реальности и снизит доверие к другим документам.

- повышение эффективности управления. В компании существует возможность нарушений, имеющих этическую составляющую (например, дискриминация, «откаты», хищения) и приносящих значительные убытки. Многие из этих нарушений трудно выявить, поэтому административные меры по их предотвращению не являются достаточно эффективными. Необходимо повышение дисциплины с помощью этических инструментов.

Необходимо разработать кодекс корпоративной этики, отвечающий всем предъявляемым к документам такого уровня требованиям, и, кроме того, сделать его действительно работающим. Для этого кодекс должен быть принят всеми сотрудниками компании, стать интегрирующим документом, поводом для корпоративной гордости.

### **Контрольные вопросы.**

1. Как инструмент управления кодекс должен регулировать поведение сотрудников на рабочем месте?

2. Как инструмент развития корпоративной культуры должен четко обозначать основные цели и ценности и усиливать корпоративную идентичность всех предприятий компании?

3. Как инструмент повышения инвестиционной привлекательности должен среди прочих предъявляться инвесторам?

### **2.4. Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры**

Максимальное количество баллов	Критерии
2	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
1,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие,

	комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
1	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
0,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины

## ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

*Деловая игра к теме 2.1 «Социально-экономическая среда персонала организации».*

### **«Внедрение системы социального развития персонала на предприятии»**

1. Тема (проблема) – необходимость внедрения современной эффективной системы социального развития персонала.

2. Концепция игры – обоснование и обсуждение требований к современной системе социального развития персонала.

3. Роли: директор предприятия, руководитель профсоюзной организации, представитель трудового коллектива, руководитель кадровой службы предприятия, линейный руководитель.

4. Ожидаемый результат – рекомендации и пожелания к внедрению системы социального развития персонала.

#### ***Методика проведения***

1. Участникам представляется для обсуждения базовый проект системы социального развития персонала.

2. Распределяются роли между участниками: директор предприятия, руководитель профсоюзной организации, представитель трудового коллектива, руководитель кадровой службы предприятия, линейный руководитель.

5. Устанавливаются требования, которым, по мнению участников, должна удовлетворять система социального развития персонала.

6. Преподаватель подводит итоги игры и ставит оценки участникам за работу.

### **2.5. Рекомендации по оцениванию результатов кейс-задачи**

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические

	способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин.
0,75	Кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
0,5	Кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.
0,25	Кейс не решен или решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

### **КЕЙС-ЗАДАЧА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

#### ***Кейс-задача к теме 1.2 «Управление социальным развитием персонала».***

**Описание задания.** Предлагается сделать выбор оптимальной технологии и последовательности этапов оздоровления социально-психологического климата в коллективе.

#### **Контрольные вопросы:**

1. Целесообразно ли привлечение специалиста по управлению конфликтами?
2. Помогут ли в оздоровлении социально-психологического климата такие мероприятия, как коллективные выезды на природу?

**Кейс:** на преуспевающем в производстве и реализации продукции предприятии за относительно непродолжительное время (несколько месяцев) произошли существенные изменения в составе работников из-за двукратного увеличения численности персонала, перехода на пенсию многих ветеранов труда и прихода на предприятие молодых людей – выпускников вузов и технических лицеев. Это вызвало сбой в социальных связях и функциональном взаимодействии, напряжённость в отношениях между старыми и новыми кадрами, отступления от сложившихся прежде традиций и ритуалов, стали возникать межличностные и межгрупповые конфликты, ослабляющие деловой настрой и сплочённость работников.

#### **2.6. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования**

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
0,75	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
0,5	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0*	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя

\* 0 в журнал не ставится

## **ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

### ***Вопросы к коллоквиуму по теме 2.2 «Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства»:***

1. Социально-экономические механизмы управления спросом рабочей силы.
2. Содействие трудоустройству различных категорий временно незанятого населения.
3. Удовлетворение потребностей экономически активного населения в оплачиваемой работе.
4. Расширение масштабов эффективной занятости.
5. Повышение качества рабочей силы.
6. Минимизация уровня безработицы, предупреждение длительной безработицы.
7. Обеспечение материальной поддержки безработных граждан.
8. Приоритетность активных мер содействия занятости.
9. Политика занятости с учетом интересов конкретных региональных отраслевых и социально-демографических групп работников.
10. Реализация сбалансированных мер социальной поддержки безработных.

### ***Вопросы к коллоквиуму по теме 2.3. «Социальные стратегии в системе управления персоналом»:***

1. Управление социальными процессами организации.
2. Общественные, политические, экономические условия региона, влияющие на социальное развитие организаций.
3. Стратегический план социального развития организации.
4. Социальный паспорт организации.
5. Жилищная программа организации.
6. Программа «Здоровье» организации.
7. Социальная корпоративная деятельность организации.
8. Уровень социального развития организации.
9. Служба социального развития организации: функции, цели и задачи
10. Эффективность мероприятий стратегического плана социального развития организации.

### ***Вопросы к коллоквиуму по теме 2.4. «Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации»:***

1. Согласование интересов работодателей и работников.
2. Участие государства в решении проблем рынка труда.
3. Частный сектор как крупный потребитель рабочей силы.
4. Современный рынок труда и его требования к профессионализму со стороны работодателей.
5. Основные потребители рабочей силы.
6. Условия, влияющие на выбор профессии.
7. Типичные ошибки при выборе будущей профессии.
8. Управление выбором профессии.
9. Непригодность человека к определённому труду.
10. Самомаркетинг - это комплекс действий, связанных с собственным продвижением на рынке труда.

## 2.7. Рекомендации по оцениванию дискуссионных вопросов

Максимальное количество баллов	Критерии
1	- полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
0,7	- недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
0,5	- отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.;
0*	- содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

\* балл в журнал не ставится

### ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

#### по теме 1.3. «Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала»

1. Высокая рентабельность и устойчивость работы организации – главные факторы положительных изменений ее социальной подсистемы.
2. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.
3. Методы социального прогнозирования.
4. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.
5. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации.
6. Основные разделы плана социального развития. Подходы и методы составления плана социального развития.
7. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации.
8. Социальное страхование работников: отечественная практика и зарубежный опыт.

9. Свободное время и возможности развития потенциала работников организации.
10. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.
11. Трудовой коллектив как форма социальной организации.
12. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития.
13. Производственная демократия: проблемы и перспективы.
14. Оплата труда как фактор сплочённости трудового коллектива в организации.
15. Роль профсоюзов в социальном развитии организаций.

## 2.8. Рекомендации по оцениванию докладов (сообщений)

Максимальное количество баллов	Критерии
2	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
0,7	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

## ТЕМЫ ДОКЛАДОВ (СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

### Раздел 1 Методологические основы управления социальным развитием персонала

**Тема 1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины**

1. Основные понятия управления социальным развитием персонала.
2. Определение сущности «организация».
3. Социальная деятельность организации.
4. Основные направления социальной деятельности организации.

**Тема 1.2. Управление социальным развитием персонала**

1. Социальное развитие организации как объект управления.
2. Управление социальным развитием персонала.
3. Социальная инфраструктура организации.
4. Социальные коммуникации.

**Тема 1.3. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала**

1. Этапы истории трудовой деятельности человечества.
2. Трудовая этика индустриального производства.
3. Социальная деятельность русского предпринимательства.
4. Японский опыт решения социальных проблем коллектива.

**Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации**

**Тема 2.1. Социально-экономическая среда персонала организации**

1. Организация в социальной среде
2. «Постсоциалистические» и «посткапиталистические» организации
3. Комплекс факторов социальной среды.
4. Социальная подсистема организации.

**Тема 2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства**

1. Государственное управление и регулирование.
2. Необходимость социальной направленности современных государств.
3. Планирование и показатели социального развития организации.
4. Основные показатели социального развития организации.

**Тема 2.3. Социальные стратегии в системе управления персоналом**

1. Принципы разработки стратегии.
2. Содержание плана социальной стратегии.
3. Гуманизация труда. Качество трудовой жизни.
4. Содержание плана социальной стратегии.

**Тема 2.4. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации**

1. Комплекс факторов социальной среды.
2. Резервы социального развития коллектива предприятия.
3. Основные проблемы социального развития коллектива.
4. Влияние социальных факторов на производительность труда.

**2.1.9. Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (расчетных задач по дисциплине).**

Максимальное количество баллов (государственная)	Критерии
--	----------

оценка)	
2	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
1,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
1	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определено и последовательно изложить ответ
0,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

## ЗАДАЧИ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

### *Тема 2.4. «. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации»*

#### *Задача*

**Решите задачу.** Семья состоит из 5 человек: муж – подсобный рабочий на строительстве жилых домов, жена – библиотекарь городской библиотеки, двое детей младшего школьного возраста, мать – пенсионерка по старости. Совокупный доход семьи складывается из заработка мужа (после вычета налогов и взносов) в сумме 14 000 рублей в месяц и жены – 8 000 рублей, материальной помощи и пособий на детей – по 1 500 рублей на каждого в месяц, пенсии матери – 4 000 рублей, а также 7,2 % годовых от 50 000 тыс. рублей, вложенных в Сберегательный банк, и выручки от продажи продуктов (ягод, фруктов, овощей и картофеля), получаемых с садово-огородного участка на сумму 6 000 рублей в год.

Определите размер среднедушевого дохода и уровень благосостояния семьи.

## ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену, практические задания, ситуационные задачи и т.д.)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
<b>Вопрос к зачёту</b>		
Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала Тема 1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины		
1.	Специфика социального развития сельских территорий	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-1
2.	Специфика социального развития моногородов	ПКс-6.2 3-3 ПКс-6.3 У-1
3.	Участие государства в социальном развитии сельских территорий	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-1
4.	Управление дисциплиной в трудовом коллективе	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3 У-3
5.	Необходимость соблюдения работниками трудовой дисциплины	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-2
Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала Тема 1.2. Управление социальным развитием персонала		
6.	Социальные программы и проекты корпораций для своих сотрудников.	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3 У-3
7.	Социально-трудовые отношения.	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-1
8.	Зарубежные социальные модели.	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3 У-3
9.	Государственное регулирование социально-трудовых отношений.	ПКс-6.2 3-3 ПКс-6.3 У-1
10.	Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом.	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-1
11.	Качество трудовой жизни.	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3. У-3
Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала Тема 1.3. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала		
1.	Собственники и топ-менеджеры как субъекты внутрикорпоративной социальной политики.	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3 У-3
2.	Отношения собственников и топ-менеджеров в процессе реализации социальных программ.	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-1
3.	Внешние факторы социального развития персонала.	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3 У-3
4.	Внутренние факторы социального развития персонала.	ПКс-6.2 3-3 ПКс-6.3 У-1
5.	Социально-психологические аспекты развития коллектива.	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-1
Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации Тема 2.1. Социально-экономическая среда персонала организации		
6.	Ориентация сотрудников на нормы отношений с руководством.	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3. У-3

7.	Показатели социального развития организации.	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-2
8.	Социальные условия труда.	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3 У-3
9.	Социальная инфраструктура.	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-1
10.	Планирование социального развития на предприятии.	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3 У-3
Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации Тема 2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства		
11.	Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наёмными работниками.	ПКс-6.2 3-3 ПКс-6.3 У-1
12.	Социальное партнёрство.	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-1
13.	Корпоративная солидарность.	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3. У-3
14.	Конфликтное противостояние в отношениях работников и предпринимателей.	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-2
15.	Коллективная ответственность сотрудников.	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3 У-3
16.	Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наёмными работниками.	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-1
Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации Тема 2.3. Социальные стратегии в системе управления персоналом		
17.	Корпоративная социальная ответственность.	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3. У-1
18.	Корпоративные этические кодексы.	ПКс-6.2 3-3 ПКс-6.3 У-2
19.	Социальное прогнозирование.	ПКс-6.2 3-3 ПКс-6.3 У-2
20.	Социальное проектирование.	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3 У-1
21.	Социальные технологии в управлении социальным развитием персонала.	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3 У-3
22.	Гуманизация труда.	ПКс-6.2 3-3 ПКс-6.3. У-1
Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации Тема 2.4. Влияние социальных факторов на поведение работника на		
23.	Влияние социальных факторов на поведение работника в организации.	ПКс-6.2 3-2 ПКс-6.3. У-3
24.	Удовлетворение социальных потребностей работников и членов их семей.	ПКс-6.2 3-1 ПКс-6.3 У-2
25.	Роль профсоюзов в социальном развитии коллектива.	ПКс-6.2 3-3 ПКс-6.3 У-3