

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 17.05.2026 16:10:02
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01.19 Социальное партнерство и взаимодействие с государственными органами

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы

(наименование образовательной программы)

очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора–2026
Донецк

Автор-составитель РПД:

Смирнов Сергей Николаевич, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, факультета государственной службы и управления, Донецкого филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой:

Стадник Алла Мироновна, канд.наук гос.упр., заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда, факультета государственной службы и управления, Донецкого филиала РАНХиГС

Рабочая программа дисциплины Б1.В.01.19 Социальное партнерство и взаимодействие с государственными органами одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, факультета государственной службы и управления, Донецкого филиала РАНХиГС

протокол № 7 от «04» марта 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно- телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина Социальное партнерство и взаимодействие с государственными органами обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции**	Наименование Компетенции**	Код индикатора достижения компетенций**	Наименование индикатора достижения компетенций**	Образовательный результат**
02.6. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала, 07.003 «СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 г. № 109н.	ПК-4	Способен разрабатывать корпоративную социальную политику с учетом стратегии развития организации	ПК-4.3	Организует взаимодействие с представительными органамими работниками, общественными организациями и государственным и органамими	ПК-4.3 3-7 Знает порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации
					ПК-4.3 3-9 Знает основы и социальной психологии, социологии и психологии труда
					ПК-4.3 3-16 Знает нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов, представительных органов работников
					ПК-4.3 У-7 Умеет производить предварительные закупочные процедуры и оформление сопутствующей документации по заключению договоров
ПК-4.3 У-12 Умеет соблюдать нормы этики делового общения					

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

4,00 з.е., 144 ак.час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 59 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 24 ак.час на лекции и 24 ак.час на практические занятия. 67 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.01.19 Социальное партнерство и взаимодействие с государственными органами реализуется на 8-м семестре 4-го курса после изучения дисциплин:

- Стратегическое управление человеческими ресурсами;
- Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы;
- Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
- Аналитика конкурентной среды в управлении персоналом.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	Объем дисциплины, ак.час	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					Самостоятельная работа							
		ВСЕГО	Период теоретического обучения					Период промежуточной аттестации (сессия)							
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
		Л	ВЛ	ЛР	ПЗ										
Раздел 1	СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА														
Тема 1.1	Организация как социальная система	14	4			2							8	Опрос Доклад	
Тема 1.2	Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала	15	2			4							9	Опрос Тестирование Контрольное задание	

Раздел 2	ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ РАБОТНИКА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЕ												
Тема 2.1	Управление социальным развитием персонала	14	4			2						8	Опрос Доклад
Тема 2.2	Социально-экономическая среда персонала организации	15	2			4						9	Опрос Эссе Тестирование Контрольное задание
Раздел 3	СОЦИАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКА												
Тема 3.1	Социальные обязанности организации перед коллективом	14	4			2						8	Опрос Доклады
Тема 3.2	Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации	15	2			4						9	Опрос Тестирование Контрольное задание
Раздел 4	ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА												
Тема 4.1.	Социальное партнерство в сфере труда	14	4			2						8	Опрос Доклады Эссе Тестирование
Тема 4.2.	Взаимодействие между	14	2			4						8	Опрос Контрольное

	государственными, коммерческими и общественными и структурами													здание
Промежуточная аттестация		29						2	9			18		экзамен
Итого		144	24			24		2	9			18	67	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ). ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Раздел 1. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Тема 1.1. Организация как социальная система. ПК-4.3.

Понятие социальной системы. Понятие организации. Характеристики организации как социальной системы. Внутренние переменные организации. Понятие социальной организации и ее основные черты. Открытость и закрытость системы. Формальные и неформальные организации. Структура организации. Субсистемы в организации. Жизненный цикл организации. Компоненты организации как социальной системы. Организационные отношения. Внутренняя и внешняя среда организации.

Тема 1.2. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала. ПК-4.3.

Этапы истории трудовой деятельности человечества. Трудовая этика индустриального производства. Трудовая этика индустриального производства. Исторические предпосылки управления социальными процессами в России. Необходимость социального развития персонала. Цели и задачи социального развития персонала. Направления социального развития. Внешние и внутренние факторы, влияющие на социальное развитие организации. Связь с стратегией организации.

Раздел 2. ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ РАБОТНИКА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЕ

Тема 2.1. Управление социальным развитием персонала. ПК-4.3.

Система управления социальным развитием персонала. Социальная политика организации. Системы высоких гуманитарных технологий (Hi Human Technology). Достижение высоких социальных стандартов. Социальные программы и мероприятия социального характера на уровне предприятий. Социальное развитие как категория социального управления. Баланс социальных интересов наемных работников и предпринимателей. Организация оплаты труда. Решение бытовых вопросов сотрудников.

Тема 2.2. Социально-экономическая среда персонала организации. ПК-4.3.

Элементы социально-экономической среды персонала организации. Стили поведения организаций в социально-экономической среде. Социальная «повестка дня».

Социальная политика организации. Социальная инфраструктура организации. Служба социального развития организации. Условия и охрана

труда. Социально-психологический климат. Социальная защищенность сотрудников. Компенсации в системе социального управления.

Раздел 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКА

Тема 3.1. Социальные обязанности организации перед коллективом. ПК-4.3.

Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности. Модели социальной ответственности. Внутренняя ответственность. Забота о благополучии сотрудников: безопасность труда, достойная оплата, обучение и развитие персонала, социальная поддержка. Социальное инвестирование. Корпоративные фонды и другие формы социальной поддержки. Карьера как инструмент социального управления персоналом.

Тема 3.2. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации. ПК-4.3.

Социальная политика государства и ее инструменты социального развития предприятия. Социальная справедливость в области трудовых отношений. Минимально возможный уровень социальных и профессиональных рисков. Экономическая и социальная свобода работников в области труда. Выбор профессии с приемлемыми уровнями рисков. Личная ответственность работников за сохранение своего здоровья и работоспособности. Компенсация утраты трудоспособности и реабилитационные услуги. Индикаторы социальных процессов и изменений в организации. Социальные ресурсы сотрудников организации.

Раздел 4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

Тема 4.1. Социальное партнерство в сфере труда. ПК-4.3.

Социальное партнерство как система взаимоотношений между работниками и работодателями. Принципы социального партнерства. Формы социального партнерства в сфере труда. Органы социального партнерства. Ответственность сторон социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнёрства.

Тема 4.2. Взаимодействие между государственными, коммерческими и общественными структурами. ПК-4.3.

Механизмы сотрудничества государственных, коммерческих и общественных структур. Модели социального взаимодействия как теоретические конструкции, которые описывают механизмы, формы и динамику взаимодействия между людьми, группами, социальными институтами. Сотрудничество различных профессиональных и социальных групп. Социальная ответственность бизнеса. Корпоративная социальной

ответственность. Приоритет интересов стейкхолдеров. Роль некоммерческих организаций. Приоритетные направления социально ответственного ведения бизнеса. Этика бизнеса. Социальные программы и проекты. Благотворительность, спонсорство, венчурная филантропия.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. *Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.01.19 Социальное партнерство и взаимодействие с государственными органами входят в состав оценочных материалов по образовательной программе.* Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. *ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов.* ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. *Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.*

Задания закрытого типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа – это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. *Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания*

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)

<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135). 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования). 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. *Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС*

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
90-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
80-89	Хорошо		B	P/ Passed
75-79			C	P/ Passed
70-74	Удовлетворительно		B	P/ Passed
60-69			E	P/ Passed
0-59	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
100 баллов	100 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. *В ходе реализации дисциплины Б1.В.01.19 Социальное партнерство и взаимодействие с государственными органами используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным задания по разделам):*

доклад, опрос, тестирование, эссе, контрольное задание.

5.2. *Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):*

Раздел 1. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Тема 1.1. Организация как социальная система.

Вопросы для опроса:

1. Что такое организация с точки зрения системного подхода?
2. Как организация взаимодействует с внешней средой?

3. Какие признаки характеризуют организацию как социальную систему?
4. Чем отличается социальная организация от других социальных групп?
5. Какие компоненты включает социальная организация?
6. Что такое формальная и неформальная организация? В чём их различия?
7. Почему организация считается открытой системой?
8. Какие функции выполняет организация как социальная система?
9. Что такое социальное управление в контексте организации?
10. Какие факторы влияют на социальное развитие организации?
11. Что такое организационная культура и какова её роль в социальной системе?
12. Какие существуют подходы к управлению организацией как социальной системой?
13. Какие стадии включает жизненный цикл организации?
14. Как соотносятся цели организации и цели её участников?
15. Могут ли индивидуальные цели отличаться от общеорганизационных?
16. Какие элементы внутренней среды организации можно выделить?
17. Как организация влияет на общество и наоборот?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и

неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Доклад:

Подготовка докладов «Особенности Антимонопольного регулирования в РФ и мировой опыт». Пять групповых докладов с обсуждением.

Тематика докладов:

1. Понятие социальной системы.
2. Характеристики организации как социальной системы.
3. Внутренние переменные организации.
4. Понятие социальной организации и ее основные черты
5. Формальные и неформальные организации.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации

Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0,5	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0,5	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	4	

Тема 1.2. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала.

Вопросы для опроса:

1. Почему социальное развитие персонала считается необходимым?
2. Какие основные цели преследует социальное развитие персонала?
3. Что включает в себя социальная среда организации?
4. Какие факторы влияют на социальное развитие персонала?
5. Какие инструменты используются для реализации социального развития персонала?
6. Как оценивается эффективность социального развития персонала?
7. Какие проблемы могут возникать при реализации социального развития персонала?
8. Какие задачи решает управление социальным развитием персонала? (
9. Что такое социальное планирование и прогнозирование в управлении социальным развитием? Какова их роль в организации?
10. Какие методы используются в управлении социальным развитием персонала?
11. Что включает в себя социальная политика организации?
12. Как оценивается социальная эффективность управления персоналом?
13. Какие задачи решает социально-психологическая служба в организации?
14. Как влияет социальное развитие персонала на эффективность работы организации?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения

	норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Каков общенаучный смысл понятия «организация»?

- а) трудовой коллектив;
- б) управленческий персонал;
- в) целевая организация, относимая к роду «социальный институт».
- г) производственное предприятие.

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;

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.

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.

Предметом социального управления как науки являются:

- а) способы управленческого воздействия,
- б) организационный порядок,
- в) самоорганизация,
- г) синергия.

Высшей формой научного социального предвидения является:

- а) прогнозирование,
- б) бухгалтерский учёт,
- в) социальный менеджмент,
- г) научное предсказание.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
4	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
3	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
2	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тест 2.

Установите соответствие между термином, приводимым в столбце слева, и высказыванием (или определением) из правого столбца: к каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого

столбца.

1. Социальное развитие персонала	а) Совокупность социальных факторов, влияющих на взаимодействие между сотрудниками и на общую атмосферу внутри компании.
2. Социальная среда организации	б) Степень использования потенциала сотрудников для достижения целей организации, при которой учитываются их потребности, интересы и ожидания, а также формируется благоприятный социально-психологический климат в коллективе.
3. Инструменты социального развития персонала	в) Целенаправленная деятельность в части управления персоналом, направленная на создание качественных и своевременных условий трудовой деятельности и услуг социального характера для сотрудников и их семей.
4. Эффективность социального развития персонала	г) Процесс, направленный на формирование социальных навыков сотрудников, регулирование коллективного поведения в коллективе, создание условий для повышения качества трудовой жизни работников.
5. Социальная политика организации	д) Совокупность моральных установок, принципов и норм, регулирующих поведение людей в сфере труда, их отношение к профессиональным обязанностям, коллегам, руководству и результатам работы.
6. Трудовая этика	е) Комплекс методов и мер, направленных на улучшение условий труда, формирование благоприятного микроклимата в коллективе, развитие социальных навыков сотрудников, их мотивации и лояльности к компании.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка:

список 1 – понятия;

список 2 – утверждения, свойства объектов.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в таблицу (например, 1/А или 4/Б).

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

--	--	--	--	--	--

Критерии оценивания теста на соответствие:

Балы	Описание критерия
3	За каждый правильно установленный элемент соответствия начисляется 1 балл.
2	Свыше 80% правильных ответов.
1	Свыше 70% правильных ответов.
0	Свыше 50% правильных ответов. Максимальное количество баллов – по числу пар соответствий. Менее 50% правильных ответов.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тест 3.

Установите правильную последовательность этапов разработки социальной политики организации:

1. Выбор оптимального решения.
2. Реализация мероприятий.
3. Диагностика внутренней и внешней среды.
4. Идентификация социальных проблем.
5. Определение социально ориентированной миссии и целей.

Внимательно прочитайте предложенные элементы ответа.

Необходимо установить правильную логическую последовательность развития процесса монополизации экономики.

Ответ запишите в виде последовательности цифр.

Критерии оценивания теста на установление последовательности:

Балы	Описание критерия
2	правильно установлена вся последовательность
1	допущена 1 ошибка
0	допущено 2 ошибки

0* - в журнал академической группы не выставляется

Контрольные задания:

Задание 1.

Главная задача бизнесмена — максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем всё большее значение приобретает социальная ответственность бизнеса перед обществом. его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной.

В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес — только «делать деньги». Они обосновывают свою позицию тем, что действия в социальной области ведут к снижению прибыли компании, ухудшению её конкурентоспособности, росту издержек, которые и последующем ведут к росту цен (наноса ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям.

Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой.

Необходимо определить:

1. Чью позицию вы разделяете и почему?
2. Должен ли, по нашему мнению, предприниматель выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах?
3. Будет ли ему в конечном итоге это выгодно (и том числе в финансовом отношении)? Если выгодно, то почему?
4. В каких формах социальная поддержка может осуществляться отечественным бизнесом:
 - в масштабах фирмы?
 - в масштабах района, страны?

Задание 1.

На металлургическом заводе занято около 6 тыс. человек. Демографическая структура персонала: средний возраст производственного персонала превышает 45 лет, персонала аппарата управления производством - 49 лет, руководящего персонала общекорпоративного управления - 37 лет.

В профессионально-квалификационных структурах производственного персонала значителен монопрофессионализм (около 58%), сопровождающийся устареванием знаний; 70% персонала общекорпоративного управления подготовлены по программам повышения квалификации либо имеют базовую подготовку, отвечающую современным требованиям.

Корпоративная культура предприятия не характеризуется целенаправленным управляемым развитием и представляет собой совокупность трансформированных моделей поведения, свойственных социалистическому способу хозяйствования (на уровне производства), и моделей поведения, характерных для капиталистических производственных отношений (на уровне предприятия).

Необходимо: исходя из нынешнего состояния трудового потенциала разработайте план социального развития этого предприятия на трёхлетний период.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Балы	Описание критерия
------	-------------------

4	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
3	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
2	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-1	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Раздел 2. ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ РАБОТНИКА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЕ

Тема 2.1 Управление социальным развитием персонала.

Вопросы для опроса:

1. Какие виды объектов социального управления существуют?
2. Какие основные элементы механизма управления выделяют?
3. Чем определяется эффективность управления в социальных системах?
4. Чем характеризуется организация как социальный объект?
5. Какие механизмы управления социальными процессами организации используются?
6. Каким принципам должна отвечать социальная политика организации?
7. Какие функции выполняет социальная политика современной организации?
8. Какие факторы оказывают наиболее существенное влияние на содержание социальной политики организации?
9. Что является существенным отличием современного курса социальной политики организации?
10. Что является целью социального развития персонала организации?
11. Каким образом управление социальным развитием на предприятии увязывается с интересами работников?
12. Почему предприятие не может полностью отказаться от социальной деятельности?
13. Какие разделы входят в план социального развития организации?
14. Какие источники информации используются при составлении планов социального развития организации?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может

	обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Доклад:

Подготовка докладов «Управление социальным развитием персонала». Пять групповых докладов с обсуждением.

Тематика докладов:

1. Система управления социальным развитием персонала.
2. Социальная политика организации.
3. Системы высоких гуманитарных технологий (Hi Human Technology).
4. Достижение высоких социальных стандартов.
5. Социальные программы и мероприятия социального характера на уровне предприятий.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам

преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0,5	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0,5	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	4	

Тема 2.2. Социально-экономическая среда персонала организации

Вопросы для опроса:

1. Что такое социально-экономическая среда персонала организации?
2. Какие факторы формируют социально-экономическую среду персонала?
3. Как социальная среда организации связана с технической и экономической сторонами её функционирования?
4. Что включает в себя социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды?
5. Какие элементы включает качество трудовой жизни работников?
6. Что такое социальное развитие персонала и на что оно направлено?

7. Как влияет социальная политика государства на организацию и личность работника?

8. Что такое корпоративная социальная ответственность (КСО) и какие формы она может принимать?

9. Какие показатели используются для оценки уровня социального развития персонала?

10. Как можно анализировать внешнюю и внутреннюю социальную среду организации?

11. Какие существуют подходы к гуманизации труда и как они влияют на социально-экономическую среду?

12. Какова роль профсоюзов в осуществлении корпоративной социальной политики?

13. Какие существуют формы социальной защиты работников в соответствии с законодательством?

14. Как можно оценить эффективность социальных стратегий в отношении персонала?

15. Какие тенденции изменения социальной среды организации наблюдаются в условиях рыночной экономики?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Эссе:

Тематика 1. «Социальная политика организации».

В работе раскройте сущность социальной политики организации, необходимость создания комфортных условий на рабочем месте, а также объясните, почему важно поддерживать стабильный социально-психологический климат в коллективе. Сделайте вывод о значении социальной политики в жизни коллектива.

Тематика 2: «Социальная защищенность сотрудников».

В работе рассмотрите основные трудности в обеспечении социальной защищённости сотрудников предприятий и организаций, а также охарактеризуйте основные направления социальной защиты. В заключение выскажите собственное мнение о путях совершенствования системы социальной защиты.

Критерии оценивания эссе:

Критерии оценки	Балы	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами Поверхностное описание без конкретных примеров Тема раскрыта минимально или не раскрыта вовсе
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации Правила грамматики, орфографии и пунктуации соблюдены частично, но они не влияют на понимание текста Многочисленные ошибки, затрудняющие восприятие текста
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность Стиль изложения в целом единый, но есть отдельные нарушения лаконичности или точности формулировок Несоответствие стиля теме, размытые формулировки, избыточность текста
Логика изложения	1	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы Есть небольшие нарушения логики изложения, некоторые аргументы слабо связаны с выводами

		Нарушена последовательность изложения, отсутствует логическая связь между частями текста
Оригинальнос	1	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора Частично оригинальные идеи, но присутствуют элементы шаблонного мышления Отсутствие оригинальности, использование шаблонных решений и подходов
Итого максимально:		5

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

- а) наращивания производительности;
- б) специализация труда;
- в) «экономический человек»;
- г) самостоятельность предпринимательства.

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.

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.

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.

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.

Каковы основные социальные показатели?

- а) сумма прибыли;
- б) социальные коэффициенты;
- в) доход предприятия;
- г) заработная плата.

Социальное прогнозирование использует специфические методы:

- а) опрос,
- б) интервью,
- в) экстраполяция,
- г) интенсификация.

К общим принципам социального управления относятся:

- а) оптимальность,
- б) разделение труда,
- в) коллегиальность,
- г) трудовая дисциплина.

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.

Система научного обеспечения социального управления должна включать:

- а) подготовку научных кадров,
- б) создание рабочих мест,
- в) выплаты заработной платы,
- г) аттестацию.

Особенности социальных систем:

- а) открытость,
- б) закрытость,
- в) простота,
- г) многовариантность развития в тех или иных социально-экономических ситуациях.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Баллы	Описание критерия	
4	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
3	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
2	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-1	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Контрольные задания:

Задание 1.

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.

Необходимо:

1. Разработать комплекс мероприятий по улучшению социально-психологического климата в коллективе, направленные на создание благоприятной атмосферы, повышение мотивации, снижение конфликтов и укрепление командного духа.

2. Указать, какие организационные, психологические, коммуникативные и социальные меры будут использованы.

Задание 2.

Малое коммерческое предприятие — небольшая фирма с числом работников до 50—60 человек, арендующая помещение в центральной части города, не имеющая служебного автотранспорта, столовой и других объектов социального назначения.

Необходимо:

1. Выбрать оптимальную структуру кадровой и социальной служб.
2. Указать, какие должностные лица и управленческие звенья, ответственные за решение кадровых и социальных проблем, будут включены в состав служб.

Задание 3.

Вас назначили начальником отдела социального развития персонала на промышленном предприятии. На предприятии усилились социальные проблемы: неудовлетворённость работников условиями труда, конфликты и противоречия между сотрудниками, недостаточны уровень квалификации молодых специалистов.

Необходимо разработать комплекс мероприятий по решению назревших социальных вопросов.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Баллы	Описание критерия
4	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
3	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
2	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-1	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Раздел 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКА

Тема 3.1. Социальные обязанности организации перед коллективом

Вопросы для опроса:

1. Какие основные права и обязанности работодателя закреплены в Трудовом кодексе РФ?
2. Что включает внутренняя корпоративная социальная ответственность организации перед коллективом?
3. Какие документы регулируют социальные обязательства организации перед работниками?

4. Какие меры может включать социальная поддержка сотрудников?
5. Что подразумевается под социальным партнёрством в контексте обязанностей организации?
6. Какие существуют подходы к оценке социальной ответственности организации?
7. Какие последствия могут наступить при нарушении обязательств по коллективному договору или соглашению?
8. Какие международные нормы влияют на регулирование трудовых отношений в России?
9. Как формируется социальная ответственность организации перед работниками с учётом современных условий?
10. Какие примеры социальных инициатив организаций в отношении коллектива можно назвать?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), даёт правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2	Обучающийся даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Доклад:

Подготовка докладов «Социальные обязанности организации перед

коллективом». Пять групповых докладов с обсуждением.

Тематика докладов:

1. Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности.
2. Модели социальной ответственности.
3. Забота о благополучии сотрудников.
4. Обучение и развитие персонала.
5. Социальное инвестирование.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0,5	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста,

		аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0,5	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	4	

Тема 3.2. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации

Вопросы для опроса:

1. Какие социальные факторы влияют на поведение работника на рынке труда?
2. Как социально-психологические факторы воздействуют на рабочую мотивацию и производительность труда?
3. Какие элементы организационной культуры формируют имидж компании и влияют на поведение сотрудников?
4. Как социально-культурная среда (менталитет, духовные ценности, особенности культуры страны) влияет на поведение работника?
5. Какие личностные факторы определяют поведение работника в организации?
6. Как социально-психологический климат в коллективе влияет на удовлетворённость работой и лояльность сотрудников?
7. Какие факторы способствуют формированию благоприятного социально-психологического климата в организации?
8. Как гибкость трудовых отношений (например, в условиях цифровой экономики) влияет на поведение работников и их психосоциальное благополучие?
9. Какие социальные факторы могут способствовать стрессу на рабочем месте?
10. Как социальная политика государства и внешние социальные условия (например, конъюнктура рынка труда, профсоюзное движение) влияют на поведение работника?
11. Какие социальные факторы связаны с профессиональной подготовкой и развитием работников?
12. Как социальные факторы влияют на лояльность работника к организации?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения

	норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Необходимым качеством работника для построения карьеры является:

- а) склонность к конфликтам;
- б) коммуникабельность;
- в) пассивность;
- г) созерцательность.

Ступенчатая карьера представляет собой:

- а) вид карьеры, характеризующийся быстрым продвижением к руководству организацией;
- б) чередование вертикального роста с горизонтальным;
- в) работа на каждой должности не более трёх лет;
- г) расширение круга обязанностей на прежней должности.

Планирование карьеры осуществляется с целью:

- а) упрощения процедуры подбора персонала;
- б) избегания ошибок при замещении вакансий;
- в) снижения затрат на управление персоналом;
- г) высвобождения персонала.

Карьерограмма представляет собой:

- а) графическое описание того, что должно происходить и происходит с людьми на различных этапах карьеры;
- б) графическое описание социального статуса работника;
- в) графическое описание «карьерного спада»;
- г) план мероприятий по обучению персонала.

Важнейшим элементом анализа возможностей развития карьеры на перспективу является:

- а) анализ врожденных психофизических качеств;
- б) сопоставление своих деловых и личностных качеств с соответствующими качествами конкурентов внутри организации;
- в) возможность представлять диплом престижного учебного заведения, соответствующий вакантной должности;
- г) анализ личных знакомств сотрудника.

На каком этапе карьеры человек сосредотачивается на передаче своих знаний и опыта молодой смене:

- а) этап завершения;
- б) пенсионный этап;
- в) этап консолидации;
- г) этап прогнозирования.

Какая модель карьеры получила наибольшее распространение в Японии:

- а) «лестница»;
- б) «змея»;
- в) «трамплин»;
- г) «парус».

Какой этап не включается в управление планированием карьеры:

- а) обучение нового сотрудника;
- б) разработка плана развития карьеры;
- в) увольнение работника;
- г) собеседование с будущим работником организации.

В процессе планирования карьеры учитываются три стороны:

- а) работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов;
- б) работодатель, работник, помощник руководителя;
- в) отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель;
- г) отдел человеческих ресурсов, работник, секретарь руководителя.

Какого типа целей не существует при планировании карьеры:

- а) личные;
- б) коллективные;

- в) инструментальные;
- г) опосредованные.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
4	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
3	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
2	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-1	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Контрольные задания:

Задание 1.

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.

Задание 2.

Любой совместный трудовой процесс сам по себе порождает отношения состязания и соперничества между людьми. Сравнение с достижениями других позволяет работнику оценить свои достижения и испытать удовлетворение в

случае констатации положительных результатов, роста его возможностей. Это сравнение стимулирует дальнейшие усилия, направленные на расширение знаний и навыков. Правильно организованное соревнование является мощным побудительным мотивом для персонала, поскольку позволяет человеку добиться признания руководства и коллег, повысить самооценку, испытать острые ощущения от процесса преодоления препятствий.

Необходимо:

1. Разработать предложения по организации и проведению соревнования в трудовом коллективе на производственном предприятии.
2. Указать, как будут морально и материально поощряться участники и победители соревнования?

Критерии оценивания контрольных заданий:

Баллы	Описание критерия
4	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
3	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
2	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-1	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Раздел 4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

Тема 4.1. Социальное партнерство в сфере труда.

Вопросы для опроса:

1. Что такое социальное партнёрство в сфере труда?
2. Кто является сторонами социального партнёрства?
3. Какие принципы лежат в основе социального партнёрства?
4. Какие формы социального партнёрства предусмотрены законодательством?
5. Какие уровни включает система социального партнёрства?
6. Какие органы участвуют в регулировании социально-трудовых отношений?
7. Что такое коллективный договор?
8. Какие вопросы могут регулироваться коллективными договорами и соглашениями?
9. Какие принципы не относятся к принципам социального партнёрства?

10. Какие нормативные правовые акты регулируют социальное партнёрство в России?

11. Что такое коллективные переговоры? Какова их цель?

12. Что такое взаимные консультации (переговоры) в рамках социального партнёрства? По каким вопросам проводятся консультации?

13. В чём заключается участие работников и их представителей в управлении организацией?

14. Какая форма социального партнёрства связана с разрешением трудовых споров?

15. Какие уровни социального партнёрства установлены в РФ?

16. Что является объектом социального партнёрства?

17. Какие документы регулируют социально-партнёрские отношения в организации или у индивидуального предпринимателя?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Доклад:

Подготовка докладов «Социальное партнерство в сфере труда». Пять групповых докладов с обсуждением.

Тематика докладов:

1. Принципы социального партнерства.
2. Формы социального партнерства в сфере труда.
3. Органы социального партнерства.
4. Ответственность сторон социального партнерства.
5. Зарубежный опыт социального партнёрства.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0,5	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы

Оригинальность	0,5	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	4	

Эссе:

Тематика 1. «Принципы социального партнёрства».

В работе раскройте сущность социальной политики организации, необходимость создания комфортных условий на рабочем месте, а также объясните, почему важно поддерживать стабильный социально-психологический климат в коллективе. Сделайте вывод о значении социальной политики в жизни коллектива.

Тематика 2: «Уровни социального партнёрства».

В работе рассмотрите основные трудности в обеспечении социальной защищённости сотрудников предприятий и организаций, а также охарактеризуйте основные направления социальной защиты. В заключение выскажите собственное мнение о путях совершенствования системы социальной защиты.

Критерии оценивания эссе:

Критерии оценки	Балы	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами Поверхностное описание без конкретных примеров Тема раскрыта минимально или не раскрыта вовсе
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации Правила грамматики, орфографии и пунктуации соблюдены частично, но они не влияют на понимание текста Многочисленные ошибки, затрудняющие восприятие текста
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность Стиль изложения в целом единый, но есть отдельные нарушения лаконичности или точности формулировок Несоответствие стиля теме, размытые формулировки, избыточность текста

Логика ложения	1	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы Есть небольшие нарушения логики изложения, некоторые аргументы слабо связаны с выводами Нарушена последовательность изложения, отсутствует логическая связь между частями текста
Оригинальнос	1	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора Частично оригинальные идеи, но присутствуют элементы шаблонного мышления Отсутствие оригинальности, использование шаблонных решений и подходов
Итого максимально:	5	

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений называется...

- а) партнерское сотрудничество;
- б) трудовые правоотношения;
- в) социальное партнерство;
- г) коллективное взаимодействие.

2. Какие из перечисленных категорий могут быть задействованы в социальном партнерстве?

- а) профсоюзные организации;
- б) органы местного самоуправления;
- в) представители трудовых коллективов;
- г) советы трудового коллектива.

3. Некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во

взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления – это:

- а) городская коллегия работодателей;
- б) объединение работодателей;
- в) союз работодателей;
- г) ассоциация работодателей.

4. Что из перечисленного является формой социального партнерства?

- а) осуществление делопроизводства;
- б) выплата заработной платы;
- в) участие работников, их представителей в управлении организацией;
- г) благотворительность.

5. Сотрудничество на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях и уровне организации – это:

- а) социальное партнерство;
- б) партнерское сотрудничество;
- в) объединение организаций и государственных структур;
- г) система социального партнерства.

6. На федеральном уровне могут заключаться:

- а) коллективный договор;
- б) территориальное соглашение;
- в) региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения;
- г) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.

7. На региональном уровне (субъект РФ) заключаются:

- а) коллективный договор;
- б) территориальное соглашение;
- в) региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения;
- г) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.

8. На территориальном уровне (муниципальное образование) заключается:

- а) коллективный договор;
- б) территориальное соглашение;
- в) региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения;
- г) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.

9. На уровне организации заключается:

- а) коллективный договор;
- б) территориальное соглашение;
- в) региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения;
- г) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.

Правовой акт, регулирующий социально-партнерские отношения в организации или у индивидуального предпринимателя, и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей — это:

- а) коллективный договор;
- б) региональное соглашение;
- в) трудовой договор;
- г) территориальное соглашение.

Тема 4.2. Взаимодействие между государственными, коммерческими и общественными структурами.

Вопросы для опроса:

1. Какие существуют формы взаимодействия государства и бизнеса? Какие модели сотrudничества существуют?

2. Как реализуется взаимодействие через финансовые, материально-ресурсные, проектно-управленческие механизмы, конкурсные механизмы (государственные закупки, муниципальные заказы, гранты)?

3. В чём особенности государственно-частного партнёрства?

4. Какая роль общественных организаций во взаимодействии с государством и бизнесом?

5. Какие сферы применения социального партнёрства?

6. Какие принципы лежат в основе социального партнёрства?

7. Какие существуют механизмы взаимодействия государства и общественных организаций?

8. Какие правовые механизмы регулируют взаимодействие государства и общественных организаций?

9. Какие стратегии могут использовать органы власти по отношению к общественным организациям?

10. Какие факторы затрудняют эффективное взаимодействие между государством, бизнесом и общественными организациями?

11. Как коллективные действия бизнес-ассоциаций влияют на формирование экономической политики?

12. В чём заключается роль бизнес-ассоциаций в защите прав собственности и интересов малого и среднего бизнеса?

13. Какие новые формы взаимодействия возникают в условиях цифровизации, и как они меняют подходы к сотrudничеству?

14. Какие критерии можно использовать для оценки эффективности межсекторного взаимодействия?

15. Как качество взаимодействия между государством, бизнесом и обществом влияет на уровень благосостояния населения?

16. Каковы перспективы развития форм взаимодействия государства и общественных организаций?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на

	вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Контрольные задания:

Задание 1

Взаимодействие с государственными органами в рамках социального партнёрства — это система конструктивных отношений между государственными органами, бизнесом, некоммерческими организациями (НКО) и другими участниками, направленная на решение социально значимых проблем, согласование интересов и достижение общих целей.

Одной из форм взаимодействия являются ярмарки социальных проектов. Они проводят мероприятия, направленное на поддержку и развитие социальных инициатив, решение социально значимых проблем, а также на укрепление взаимодействия между некоммерческими организациями (НКО), органами власти, бизнесом и населением.

Необходимо указать, какой круг социальных вопросов могут решить ярмарки социальных проектов в старопромышленном регионе с высоким уровнем безработицы.

Задание 2

Одной из форм взаимодействия государственных органов с общественными объединениями является муниципальный грант.

Администрация города областного значения планирует провести грантовый конкурс на реализацию общественно полезных молодёжных проектов на территории города.

Необходимо указать, какие сферы социальные проблемы города можно решить за счёт привлечения молодёжных организаций в рамках муниципального гранта.

5.3. Каждый раздел дисциплины завершается контрольной точкой (далее – КТ). Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,1	10
КТ 2	100	0,1	10
КТ 3	100	0,1	10
КТ 4	100	0,1	10
Итого:	x	0,4	40

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1 (Темы 1.1-1.2)

Контрольные задания:

Задание 1.

Новый управляющий компании обратил внимание на то, что деятельность коллектива находится под влиянием неформальных групп. В одних случаях наличие неформальных отношений между сотрудниками способствовало скорейшему решению различных вопросов, в других – снижало эффективность управления.

Необходимо определить, какие действия нужно предпринять руководителю в отношении неформальных групп?

Задание 2.

Акционерное предприятие заводского типа с численностью всех

категорий работников 5—6 тыс. человек. Располагает собственной социальной инфраструктурой, в том числе общежитием, комплексом жилых домов в пригороде крупного промышленного центра. Кроме того, организация имеет базу отдыха для своих сотрудников в курортной зоне в другой области.

Необходимо:

1. Выбрать оптимальную структуру кадровой и социальной служб.
2. Указать должностные лица и управленческие звенья, ответственные за решение кадровых и социальных проблем.

Задание 3.

Предприятие испытывает влияние внешних факторов. Внешняя среда включает факторы прямого и косвенного воздействия. К ним относятся:

1. Поставщики.
2. Состояние экономики.
3. Международные события.
4. Правительство
5. Научно-технический прогресс.
6. Потребители.
7. Конкуренты.
8. Политические факторы.
9. Социально-культурные факторы.
10. Состояние экологии.
11. Демография.
12. Правовой фактор.

Необходимо:

1. Выполнить анализ влияния внешних факторов на результаты социального развития предприятия.
2. Определить факторы внешней среды прямого и косвенного воздействия.
3. Установить, оказывают ли влияние факторы внешней среды организации на факторы внутренней среды. Если да, какое? Если нет, то почему?

Критерии оценивания контрольных заданий:

Балы	Описание критерия
5	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
4	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
3	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-2	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

0* - в журнал академической группы не выставляется

КТ – 2 (Темы 2.1-2.2)

Контрольные задания:

Задание 1.

Вас назначили начальником отдела социального развития персонала промышленного предприятия.

В отделе кроме Вас работают 2 специалиста. Необходимо разделить круг обязанностей между сотрудниками отдела.

Необходимо составить матрицу распределения функций управления и должностных обязанностей работников отдела. В матрице функций должны быть представлены такие функции управления, как прогнозирование, планирование, организовывание, координация, контроль.

Задание 2.

Компания производит и реализует одежду. Она существует три года. Первое время сбыт осуществлялся в пределах города – месте расположения фирмы. Во главе компании находится управляющий, который решает все основные вопросы: финансовые, кадровые, организационные. В последнее время компания увеличила вдвое объем производства и реализации.

Руководитель отдела продаж выступил с инициативой увеличения заработной платы ему и сотрудникам его отдела, указав на их роль в достижении новых результатов. Кроме того, по его мнению, необходимо, чтобы все вопросы (финансовые, кадровые, организационные), связанные со сбытом (аренда складских и торговых помещений, использование транспорта, прием на работу и увольнение постоянных и временных работников, оплата труда) решал только он, без согласования с управляющим.

Инициативу руководителя отдела продаж управляющий компании не поддержал, считая, что: повышать зарплату работникам отдела продаж нет необходимости; все основные вопросы должен решать только он, оставляя руководителю отдела лишь второстепенные.

Необходимо определить, правильно ли поступил управляющий компании в вопросах повышения зарплаты и передачи полномочий руководителю отдела продаж.

Задание 3.

Коммерческая организация со штатом примерно 500 —600 сотрудников располагается в городе с населением 120 тыс. человек, имеет ряд объектов социального назначения — общежитие, прачечную, гараж для служебных автобусов, медпункт, столовую, буфет, пункт заказов на продукты питания и непродовольственные товары.

Необходимо выбрать оптимальную структуру кадровой и социальной служб, указав должностные лица и управленческие звенья, ответственные за

решение кадровых и социальных проблем.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
5	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
4	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
3	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-2	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

КТ – 3 (Темы 3.1-3.2)

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один правильный ответ из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один правильный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Адаптация представляет собой:

а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;

б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;

в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;

г) процесс повышения квалификации нового работника.

Социально-психологический аспект адаптации заключается в:

а) приспособлении к новым физическим и психологическим нагрузкам;

б) приспособлении к относительно новому социуму;

в) усвоении роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации;

г) полном и успешном овладении новой профессией, т.е. привыкании, приспособлении к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;

Ключевым элементом адаптации является:

а) знакомство непосредственно с рабочим местом;

б) знакомство с предприятием;

- в) опыт работы;
- г) налаживание внешних коммуникаций.

Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:

- а) позволить ему самостоятельно во всем разобраться;
- б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками;
- в) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы;
- г) изолировать его от влияния коллег.

Из ниже перечисленных видов адаптации относят к вторичной адаптации относят:

- а) санитарно-гигиеническую адаптацию;
- б) экономическую адаптацию;
- в) социально-психологическую адаптацию;
- г) организационно-административную адаптацию.

Целенаправленный процесс установления соответствия способностей, мотиваций и других качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места – это:

- а) аттестация персонала;
- б) деловая оценка персонала;
- в) анализ деятельности персонала;
- г) контроль деятельности персонала.

К основным целям оценки персонала НЕ относятся:

- а) определение места сотрудников организационной структуре;
- б) разработка программы развития сотрудника;
- в) разработка системы менеджмента качества;
- г) определение критериев и размера оплаты труда.

Анализ деятельности персонала предполагает:

- а) выделение основных задач, результатов, процессов, максимально полно описывающих деятельность персонала;
- б) анализ работы исполнителя, выделение основных задач, результатов, процессов, схем взаимодействия, максимально полно описывающих деятельность персонала;
- в) анализ результатов, процессов, схем взаимодействия, максимально полно описывающих деятельность персонала;
- г) анализ работы исполнителя, выделение основных задач, результатов.

Совокупность приемов, способов, форм и методов воздействия на персонал, включая оценку персонала, в процессе его найма, использования,

развития и увольнения с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности – это...

- а) система оценки персонала;
- б) технология управления персоналом;
- в) ассесмент-центр;
- г) система управления персоналом.

К требованиям процедуры оценки персонала НЕ относятся:

- а) системность;
- б) ответственность;
- в) прогностичность;
- г) технологичность.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
5	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
4	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
3	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-2	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

КТ – 4 (Темы 4.1-4.2)

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один правильный ответ из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один правильный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

На основе принципов социального партнерства заключается:

- а) коллективный договор;
- б) координальный договор;
- в) коллегиальный договор;

г) общий договор.

Стороны социального партнерства:

- а) работники и уполномоченные государственные органы;
- б) работодатели и профессиональные союзы;
- в) работники и работодатели в лице уполномоченных представителей;
- г) члены совета трудового коллектива.

Одна из форм осуществления социального партнерства:

- а) участие работников в управлении организацией;
- б) выдвижение ультимативных требований руководству;
- в) организация дивизиональных структур в организации;
- г) организация матричных структур в организации.

Одна из форм осуществления социального партнерства:

- а) выдвижение ультимативных требований руководству;
- б) организация дивизиональных структур в организации;
- в) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров;
- г) организация матричных структур в организации.

К основным принципам социального партнерства относится:

- а) антагонизм сторон;
- б) полномочность представителей сторон;
- в) корпоративный дух;
- г) деловое общение с участием адвоката.

К основным принципам социального партнерства относится:

- а) корпоративный дух;
- б) антагонизм сторон;
- в) равноправие сторон;
- г) пассивность сторон.

К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относятся принцип:

- а) равноправия;
- б) научной обоснованности;
- в) коллегиальности;
- г) лидерства.

К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относятся принцип:

- а) единоначалия;
- б) научной обоснованности;
- в) социальной справедливости;
- г) лидерства.

К субъектам социального партнерства относятся:

- а) социально-трудовые отношения;
- б) работодатели;
- в) общественные отношения;
- г) наставничество.

К субъектам социального партнерства относятся:

- а) государство;
- б) общественные отношения;
- в) социально-трудовые отношения;
- г) профсоюзы.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (при необходимости).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами задач. Обучающийся получает чистые маркированные листы бумаги для записей решения задач, затем приступает к решению. Необходимо дать ответ в письменном виде, подробно изложив ход решения, при необходимости завершить решение выводами.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1.1. Организация как социальная система.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Какие признаки характеризуют организацию как социальную систему?
2.	Почему организация считается открытой системой?

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задание 1.

Главная задача бизнесмена — максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем всё большее значение приобретает социальная ответственность бизнеса перед обществом. его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной.

В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство. а бизнес — только «делать деньги». Они обосновывают свою позицию тем, что действия в социальной области ведут к снижению прибыли компании. ухудшению её конкурентоспособности, росту издержек, которые и последующем ведут к росту цен (наноса ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям.

Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия. способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой.

Необходимо определить:

1. Чью позицию вы разделяете и почему?
2. Должен ли, по нашему мнению. предприниматель выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах?
3. Будет ли ему в конечном итоге это выгодно (и том числе в финансовом отношении)? Если выгодно, то почему?
4. В каких формах социальная поддержка может осуществляться отечественным бизнесом:
 - в масштабах фирмы?
 - в масштабах района, страны?

Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Какой инструмент первичного отбора позволяет быстро отсеять кандидатов, не соответствующих обязательным требованиям вакансии, с помощью бинарной оценки (соответствует / не соответствует)?

Каков общенаучный смысл понятия «организация»?

- а) трудовой коллектив;
- б) управленческий персонал;
- в) целевая организация, относимая к роду «социальный институт».
- г) производственное предприятие.

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;

Тема 1.2. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Какие основные цели преследует социальное развитие персонала?
2.	Какие задачи решает управление социальным развитием персонала?

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задание 1

На металлургическом заводе занято около 6 тыс. человек. Демографическая структура персонала: средний возраст производственного персонала превышает 45 лет, персонала аппарата управления производством - 49 лет, руководящего персонала общекорпоративного управления - 37 лет.

В профессионально-квалификационных структурах производственного персонала значителен монопрофессионализм (около 58%), сопровождающийся устареванием знаний; 70% персонала общекорпоративного управления подготовлены по программам повышения квалификации либо имеют базовую подготовку, отвечающую современным требованиям.

Корпоративная культура предприятия не характеризуется целенаправленным управляемым развитием и представляет собой совокупность трансформированных моделей поведения, свойственных социалистическому способу хозяйствования (на уровне производства), и моделей поведения, характерных для капиталистических производственных отношений (на уровне предприятия).

Необходимо: исходя из нынешнего состояния трудового потенциала разработайте план социального развития этого предприятия на трёхлетний период.

Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Каков общенаучный смысл понятия «организация»?

- а) трудовой коллектив;
- б) управленческий персонал;
- в) целевая организация, относимая к роду «социальный институт».
- г) производственное предприятие.

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;

Управление представляет собой:

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

Тест 2.

Установите соответствие между термином, приводимым в столбце слева, и высказыванием (или определением) из правого столбца: к каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца.

7. Социальное развитие персонала	а) Совокупность социальных факторов, влияющих на взаимодействие между сотрудниками и на общую атмосферу внутри компании.
8. Социальная среда организации	б) Степень использования потенциала сотрудников для достижения целей организации, при которой учитываются их потребности, интересы и ожидания, а также формируется благоприятный социально-психологический климат в коллективе.
9. Инструменты социального развития персонала	в) Целенаправленная деятельность в части управления персоналом, направленная на создание качественных и своевременных

	условий трудовой деятельности и услуг социального характера для сотрудников и их семей.
10. Эффективность социального развития персонала	г) Процесс, направленный на формирование социальных навыков сотрудников, регулирование коллективного поведения в коллективе, создание условий для повышения качества трудовой жизни работников.
11. Социальная политика организации	д) Совокупность моральных установок, принципов и норм, регулирующих поведение людей в сфере труда, их отношение к профессиональным обязанностям, коллегам, руководству и результатам работы.
12. Трудовая этика	е) Комплекс методов и мер, направленных на улучшение условий труда, формирование благоприятного микроклимата в коллективе, развитие социальных навыков сотрудников, их мотивации и лояльности к компании.

Тема 2.1 Управление социальным развитием персонала.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Какие факторы оказывают наиболее существенное влияние на содержание социальной политики организации?
2.	Почему предприятие не может полностью отказаться от социальной деятельности?

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Ситуация

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.

Необходимо:

3. Разработать комплекс мероприятий по улучшению социально-

психологического климата в коллективе, направленные на создание благоприятной атмосферы, повышение мотивации, снижение конфликтов и укрепление командного духа.

4. Указать, какие организационные, психологические, коммуникативные и социальные меры будут использованы.

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

- а) наращивания производительности;
- б) специализация труда;
- в) «экономический человек»;
- г) самостоятельность предпринимательства.

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.

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.

Тема 2.2. Социально-экономическая среда персонала организации

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Как социальная среда организации связана с технической и экономической сторонами её функционирования?
2.	Как можно анализировать внешнюю и внутреннюю социальную

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Ситуация 1

Малое коммерческое предприятие — небольшая фирма с числом работников до 50—60 человек, арендующая помещение в центральной части города, не имеющая служебного автотранспорта, столовой и других объектов социального назначения.

Необходимо:

3. Выбрать оптимальную структуру кадровой и социальной служб.
4. Указать, какие должностные лица и управленческие звенья, ответственные за решение кадровых и социальных проблем, будут включены в состав служб.

Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

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.

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.

Каковы основные социальные показатели?

- а) сумма прибыли;
- б) социальные коэффициенты;
- в) доход предприятия;
- г) заработная плата.

Тема 3.1. Социальные обязанности организации перед коллективом

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Какие документы регулируют социальные обязательства организации перед работниками?
2.	Какие последствия могут наступить при нарушении обязательств по коллективному договору или соглашению?

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Ситуация 1

Рекрутер Илья ищет кандидатов на вакансию «Финансовый аналитик» в Вас назначили начальником отдела социального развития персонала на промышленном предприятии. На предприятии усилились социальные проблемы: неудовлетворённость работников условиями труда, конфликты и противоречия между сотрудниками, недостаточны уровень квалификации молодых специалистов.

Необходимо разработать комплекс мероприятий по решению назревших социальных вопросов.

Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

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.

Каковы основные социальные показатели?

- а) сумма прибыли;
- б) социальные коэффициенты;
- в) доход предприятия;
- г) заработная плата.

Социальное прогнозирование использует специфические методы:

- а) опрос,
- б) интервью,
- в) экстраполяция,
- г) интенсификация.

Тема 3.2. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Какие личностные факторы определяют поведение работника в организации?
2.	Какие факторы способствуют формированию благоприятного социально-психологического климата в организации?

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Ситуация 1

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.

Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Необходимым качеством работника для построения карьеры является:

а) склонность к конфликтам;

- б) коммуникабельность;
- в) пассивность;
- г) созерцательность.

Ступенчатая карьера представляет собой:

- а) вид карьеры, характеризующийся быстрым продвижением к руководству организацией;
- б) чередование вертикального роста с горизонтальным;
- в) работа на каждой должности не более трёх лет;
- г) расширение круга обязанностей на прежней должности.

Планирование карьеры осуществляется с целью:

- а) упрощения процедуры подбора персонала;
- б) избегания ошибок при замещении вакансий;
- в) снижения затрат на управление персоналом;
- г) высвобождения персонала.

Карьерограмма представляет собой:

- а) графическое описание того, что должно происходить и происходит с людьми на различных этапах карьеры;
- б) графическое описание социального статуса работника;
- в) графическое описание «карьерного спада»;
- г) план мероприятий по обучению персонала.

Тема 4.1. Социальное партнерство в сфере труда.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Какие органы участвуют в регулировании социально-трудовых отношений?
2.	В чём заключается участие работников и их представителей в управлении организацией?

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Ситуация 1

Любой совместный трудовой процесс сам по себе порождает отношения состязания и соперничества между людьми. Сравнение с достижениями других позволяет работнику оценить свои достижения и испытать удовлетворение в случае констатации положительных результатов, роста его возможностей. Это сравнение стимулирует дальнейшие усилия, направленные на расширение знаний и навыков. Правильно организованное соревнование является мощным

побудительным мотивом для персонала, поскольку позволяет человеку добиться признания руководства и коллег, повысить самооценку, испытать острые ощущения от процесса преодоления препятствий.

Необходимо:

3. Разработать предложения по организации и проведению соревнования в трудовом коллективе на производственном предприятии.

4. Указать, как будут морально и материально поощряться участники и победители соревнования?

Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

На каком этапе карьеры человек сосредотачивается на передаче своих знаний и опыта молодой смене:

- а) этап завершения;
- б) пенсионный этап;
- в) этап консолидации;
- г) этап прогнозирования.

Какая модель карьеры получила наибольшее распространение в Японии:

- а) «лестница»;
- б) «змея»;
- в) «трамплин»;
- г) «парус».

Какой этап не включается в управление планированием карьеры:

- г) обучение нового сотрудника;
- д) разработка плана развития карьеры;
- е) увольнение работника;
- г) собеседование с будущим работником организации.

4.2. Взаимодействие между государственными, коммерческими и общественными структурами.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Какая роль общественных организаций во взаимодействии с государством и бизнесом?

2.

Какие факторы затрудняют эффективное взаимодействие между государством, бизнесом и общественными организациями?

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Ситуация 1

Взаимодействие с государственными органами в рамках социального партнёрства — это система конструктивных отношений между государственными органами, бизнесом, некоммерческими организациями (НКО) и другими участниками, направленная на решение социально значимых проблем, согласование интересов и достижение общих целей.

Одной из форм взаимодействия являются ярмарки социальных проектов. Они проводят мероприятия, направленное на поддержку и развитие социальных инициатив, решение социально значимых проблем, а также на укрепление взаимодействия между некоммерческими организациями (НКО), органами власти, бизнесом и населением.

Необходимо указать, какой круг социальных вопросов могут решить ярмарки социальных проектов в старопромышленном регионе с высоким уровнем безработицы.

Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Какие из перечисленных категорий могут быть задействованы в социальном партнёрстве?

- а) профсоюзные организации;
- б) органы местного самоуправления;
- в) представители трудовых коллективов;
- г) советы трудового коллектива.

2. Некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления – это:

- а) городская коллегия работодателей;
- б) объединение работодателей;
- в) союз работодателей;
- г) ассоциация работодателей.

3. Что из перечисленного является формой социального партнёрства?

- а) осуществление делопроизводства;
- б) выплата заработной платы;
- в) участие работников, их представителей в управлении организацией;
- г) благотворительность.

4. Сотрудничество на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях и уровне организации – это:

- а) социальное партнерство;
- б) партнерское сотрудничество;
- в) объединение организаций и государственных структур;
- г) система социального партнерства.

5. На федеральном уровне могут заключаться:

- а) коллективный договор;
- б) территориальное соглашение;
- в) региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения;
- г) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.

6. На региональном уровне (субъект РФ) заключаются:

- а) коллективный договор;
- б) территориальное соглашение;
- в) региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения;
- г) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС Донецкого филиала РАНХиГС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	100-90
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	75-89
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов,	60-74

недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	1-59

6.4. Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками.

Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.

5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность -до 15 минут. Вторая часть -выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность -20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность -5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Воронина, Л. И. Социальное партнерство. Взаимодействие власти, бизнеса и наемного персонала : учебное пособие для вузов / Л. И. Воронина ; под научной редакцией Г. Б. Инванцова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17413-7. — Текст :

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540158>

2. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для вузов / В. А. Сафонов. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01455-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582950>

3. Хорошкевич, Н. Г. Социальное партнерство: российский и зарубежный опыт : учебное пособие для студентов вуза, обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / Н. Г. Хорошкевич ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2021. — 146 с. — ISBN 978-5-7996-3241-0. — EDN MVCTPK.

4. Социальное партнерство и социальная защита работников: учеб. пособие / Л.С. Морозова [и др.]. — М.: Альфа-М : ИНФРА-М, 2018. - 272 с. : ил. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-98281-351-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/935422>

5. Драчук, М. А. Социальное партнерство в сфере труда : учебное пособие / М. А. Драчук, Г. Н. Обухова. — Омск : ОмГУ, 2020. — 125 с. — ISBN 978-5-7779-2495-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/153773>

8.2. Дополнительная литература

1. Минкина, Н. И. Социальное партнерство и трудовые споры : учебник / Н. И. Минкина. - Москва : Директ-Медиа, 2022. - 164 с. - ISBN 978-5-4499-3346-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2143989>

2. Пропп, О. В. Социальная политика в сфере труда : учебное пособие / О. В. Пропп. — Омск : Омский государственный технический университет, 2023. — 100 с. — ISBN 978-5-8149-3692-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/140867.html>

3. Олейникова, Е. Г. Социальная политика государства. Современные проблемы управления социальной сферой : учебно-методическое пособие / Е. Г. Олейникова, С. В. Китаев. — Волгоград : Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС, 2020. — 44 с. — ISBN 978-5-7786-0800-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/157959.html>

4. Егорова, Н. Ю. Социальное партнерство как механизм решения социальных проблем : учебно-методическое пособие / Н. Ю. Егорова, А. В. Рушева. — Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2020. — 25 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/191662>

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.04.2025). -Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 21.02.2025). -Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Федеральный закон от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» (ред. от 29.12.2024). -Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

8.4. Интернет-ресурсы

- Электронно-библиотечная система «Юрайт» : <https://urait.ru> – доступ через личный кабинет РАНХиГС (по подписке)
- Электронно-библиотечная система Znanium : <https://znanium.com> – доступ через университетскую сеть
- Электронная библиотека IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/> – доступ по логину/паролю (справка в библиотеке)
- Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru/> – свободный доступ к кодексам и текущему законодательству
- Справочно-правовая система «Гарант» : <http://www.garant.ru/> – свободный доступ к основным актам
- Официальный интернет-портал правовой информации : <http://pravo.gov.ru/> – бесплатно, официальные публикации законов
- Российская государственная библиотека (РГБ) : <https://www.rsl.ru/> – доступ к каталогам и электронным диссертациям
- КиберЛенинка (научные статьи по HR и психологии труда) : <https://cyberleninka.ru/> – свободный доступ
- Профессиональный портал «HR-Лига» : <https://www.hrliga.com/> – методические материалы и обзоры по подбору персонала
- Портал «Работа в России» (аналитика рынка труда) : <https://trudvsem.ru/> – государственная информационная система
- Онлайн-библиотека по социологии и психологии труда (соционет) : <http://www.socionet.ru/> – открытый доступ

5. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудиториям

- **Лекционные занятия:** учебная аудитория для проведения лекций (вместимость не менее количества обучающихся в группе) с возможностью демонстрации презентаций и нормативных документов.
- **Семинарские (практические) занятия:** аудитория для практических занятий, оборудованная рабочими местами для обучающихся и преподавателя, с возможностью групповой работы (в том числе в малых группах).
- **Помещения для самостоятельной работы:** читальный зал или специализированная аудитория с доступом к сети Интернет и лицензионным

электронно-библиотечным системам (ЭБС) для самостоятельной подготовки, выполнения расчётных заданий, написания докладов и рефератов.

Требования к оборудованию

- **Доска** (меловая или маркерная) – для схем, таблиц, разбора кейсов.
- **Мультимедийный проектор** – для демонстрации презентаций, видеоматериалов (например, ассессмент-центр, примеры интервью), нормативных документов.

- **Персональный компьютер (стационарный) или ноутбук** для преподавателя (или стационарный компьютер в аудитории) с характеристиками: операционная система не ниже Windows 7 (или аналогичная по функциям, например, macOS, Linux с графической оболочкой).

- При необходимости – **ноутбук или планшет** для студентов при выполнении групповых заданий (может быть предусмотрен мобильный класс).

Требования к программному обеспечению

- **Пакет Microsoft Office** (или его бесплатный аналог, например, LibreOffice) для подготовки документов, презентаций, таблиц (в том числе для построения матриц сравнения кандидатов, чек-листов, анализа воронки подбора).

- При наличии лицензий – специализированное ПО для HR-аналитики (необязательно, но рекомендуется для демонстрации):

- *Профильное ПО* (например: «1С:Зарплата и управление персоналом», «БОСС-Кадровик», ATS-системы в ознакомительном режиме).

- Антивирусное программное обеспечение (например, Kaspersky, Dr.Web – по наличию).

Информационные справочные системы (доступ через сеть Интернет)

- **Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»** – для доступа к ТК РФ, ФЗ-152, ФЗ-125, постановлениям Госкомстата, судебной практике по трудовым спорам.

Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – бесплатный доступ к основным актам; полные версии – по подписке образовательной организации.

- **Справочно-правовая система «Гарант»** – альтернативный источник правовой информации.

Режим доступа: <http://www.garant.ru>

- **Официальный интернет-портал правовой информации** (правовой портал) – официальное опубликование законов.

Режим доступа: <http://pravo.gov.ru>

- **Профессиональные стандарты (официальный реестр Минтруда России)** – для изучения требований к должностям.

Режим доступа: <https://profstandart.rosmintrud.ru>

- **Электронно-библиотечные системы (ЭБС)** – Юрайт, Znanium, IPRbooks (доступ через университетскую сеть или по логину/пароллю).

- **Поисковые системы общего назначения (Yandex, Google)** – для отработки навыков X-Ray-поиска и Boolean-запросов (в рамках тем 1.5 и 2.1).

Доступ к сети Интернет

Для всех помещений, используемых при проведении лекционных, семинарских занятий и для самостоятельной работы, обеспечивается возможность подключения к информационно-телекоммуникационной сети Интернет (по проводной или беспроводной технологии, скорость – не менее 1 Мбит/с на одно рабочее место).