

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

1

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б.1.В.01.20. Корпоративная социальная политика и социальные программы

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом организаций и государственной службы

(наименование образовательной программы)

очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2026

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Сапрыгина Дарья Андреевна, старший преподаватель 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.01.20 Корпоративная социальная политика и социальные программы* одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, факультета государственной службы и управления, Донецкого филиала РАНХиГС

протокол № 1 от «15» января 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания
5. Формы аттестации и 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 *Б1.В.01.20 Корпоративная социальная политика и социальные программы* обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

| ОТФ/ТФ и реквизиты ПС | Код компетенции | Наименование компетенции | Код индикатора достижения компетенций | Наименование индикатора достижения компетенций | Образовательный результат |
|---|-----------------|---|---------------------------------------|---|--|
| <p>В/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.</p> | <p>ПК-4</p> | <p>Способен разрабатывать корпоративную социальную политику с учетом стратегии развития организации</p> | <p>ПК-4.1</p> | <p>Разрабатывает корпоративные социальные программы</p> | <p><i>ПК-4.1. 3-1. Знает</i> порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации; <i>ПК-4.1. 3-2. Знает</i> методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности; <i>ПК-4.1. 3-3. Знает</i> системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; <i>ПК-4.1. 3-5. Знает</i> методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; <i>ПК-4.1. 3-6. Знает</i> технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации;</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p><i>ПК-4.1. 3-8. Знает основы производственной деятельности организации;</i></p> <p><i>ПК-4.1. 3-9. Знает основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда;</i></p> <p><i>ПК-4.1. 3-10. Знает структуру, цели, стратегия и политика организации по персоналу;</i></p> <p><i>ПК-4.1. 3-11. Знает тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты;</i></p> <p><i>ПК-4.1. 3-12. Знает специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы по управлению персоналом в области корпоративной социальной политики, границы их применения;</i></p> <p><i>ПК-4.1. 3-13. Знает основные метрики и аналитические срезы в области корпоративной социальной политики;</i></p> <p><i>ПК-4.1. 3-14. Знает нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права;</i></p> <p><i>ПК-4.1. 3-15. Знает основы налогового законодательства Российской Федерации;</i></p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p><i>ПК-4.1. 3-17. Знает законодательство Российской Федерации о персональных данных;</i></p> <p><i>ПК-4.1. 3-18. Знает локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики.</i></p> <p><i>ПК-4.1. У-1. Умеет определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ;</i></p> <p><i>ПК-4.1. У-3. Умеет выбирать критерии и определять уровни удовлетворенности персонала;</i></p> <p><i>ПК-4.1. У-4. Умеет использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом</i></p> <p><i>ПК-4.1. У-8. Умеет работать со специализированными информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по управлению персоналом в области корпоративной социальной политики;</i></p> <p><i>ПК-4.1. У-9. Умеет формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса разработки корпоративной социальной политики;</i></p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|------|--|--------|---|--|
| | | | | | <i>ПК-4.1. У-10. Умеет</i> обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации и корпоративных политик работодателя в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации. |
| F/01.6. Деятельность по формированию корпоративной социальной политики, 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-4.2 | Разработка системы выплат работникам социальных льгот | <i>ПК-4.2. 3-1. Знает</i> порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации; <i>ПК-4.2. 3-5. Знает</i> методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; <i>ПК-4.1. 3-7. Знает</i> порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации; <i>ПК-4.1. 3-19. Знает</i> порядок заключения договоров (контрактов). <i>ПК-4.1. У-3. Умеет</i> выбирать критерии и определять уровни удовлетворенности персонала; <i>ПК-4.1. У-5. Умеет</i> определять объемы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов; |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p><i>ПК-4.1. У-7. Умеет</i> производить предварительные закупочные процедуры и оформление сопутствующей документации по заключению договоров;</p> <p><i>ПК-4.1. У-9. Умеет</i> формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса разработки корпоративной социальной политики</p> |
|--|--|--|--|--|---|

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

3,00 з.е., 108 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.

31 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.01.20 Корпоративная социальная политика и социальные программы реализуется в 8-м семестре 4-го курса после изучения дисциплин:

Основы управления персоналом;

Конкурентная стратегия работодателя на рынке труда;

Основы управленческого консультирования;

Трудовое и налоговое право в кадровой деятельности.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

| № п/п | Наименование тем и (или) разделов | В С Е Г О | Объем дисциплины, ак.час | | | | | | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации | |
|---|--|-----------------------|--|----|---------------------------------|----|----|-----|---|------------|---------------------------|------|----|---|-------------------------|
| | | | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | | | | | Самостоятельная работа | | | | |
| | | | Период теоретического обучения | | | | | | Период промежуточной аттестации (сессия) | | СРкр | СРэк | СР | | |
| | | | Занятия лекционного типа | | Занятия семинарского типа | | ИК | КСР | КЭ | Кат тэк | | | | | К |
| | | | Л | ВЛ | ЛР | ПЗ | | | | | | | | | |
| Раздел 1. Разработка корпоративных социальных программ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Т.1.1. | Теоретические основы корпоративной социальной политики: цели, стратегия, связь с развитием организации | 9 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | Опрос, тестирование |
| Т.1.2. | Методология разработки планов и программ социального развития организации | 9 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | Доклад, тестирование |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------------------------------------|
| Т.1.3. | Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала | 9 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | Тестирование, ситуационные задания |
| Т.1.4. | Социологические исследования в социальной политике: методы изучения удовлетворенности и общественного мнения | 9 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | Тестирование, доклад |
| Т.1.5. | Анализ и систематизация информации при разработке социальных программ. Метрики и аналитические срезы | 9 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | Тестирование, ситуационные задания |
| Т.1.6. | Цифровые инструменты и информационные системы в корпоративной социальной политике. Автоматизация процессов | 9 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | Тестирование, ситуационные задания |

Раздел 2. Разработка системы выплат работникам социальных льгот

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| Т.2.1. | Виды социальных льгот и гарантий в организации. Нормативно-правовое регулирование | 13 | 4 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | Тестирование, ситуационные задания, опрос |
| Т.2.2. | Порядок планирования и бюджетирования социальных программ. Определение объемов средств | 8 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | Тестирование, ситуационные задания, опрос |
| Т.2.3. | Закупочные процедуры и заключение договоров при реализации социальных программ | 8 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | Тестирование, ситуационные задания, доклад |
| Т.2.4. | Оценка экономической эффективности социальных программ. Методы анализа выполнения | 8 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | Тестирование, опрос, ситуационные задания |
| Т.2.4. | Цифровизация процессов разработки и администрирования социальных | 8 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | Тестирование, доклад, опрос |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|--|-----|----|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---------|
| | льгот. Обеспечение конфиденциально сти. | | | | | | | | | | | | | |
| Промежуточная аттестация | | 29 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Экзамен |
| Итого | | 108 | 24 | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 | |

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

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. Разработка корпоративных социальных программ

Тема 1.1. Теоретические основы корпоративной социальной политики: цели, стратегия, связь с развитием организации

Раскрывает: ПК-4.1. 3-10 (знает структуру, цели, стратегию и политику организации по персоналу) + ПК-4.1. 3-8 (знает основы производственной деятельности организации) + ПК-4.1. У-1 (умеет определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ).

Корпоративная социальная политика представляет собой систему целенаправленных мер организации по обеспечению социальной защиты, мотивации и удержанию персонала. Она органично встраивается в общую стратегию компании и кадровую политику, выступая инструментом повышения лояльности и производительности. КСП базируется на принципах социальной справедливости, прозрачности и добровольности (сверх обязательных гарантий). Структура организации (филиалы, отделы, категории персонала) напрямую влияет на дифференциацию социальных программ – например, для удалённых сотрудников или рабочих цехов могут предусматриваться разные наборы льгот. Социальные гарантии являются неотъемлемой частью HR-стратегии: они помогают снижать текучесть, привлекать ценные кадры и формировать бренд работодателя.

Тема 1.2. Методология разработки планов и программ социального развития организации

Раскрывает: ПК-4.1. 3-1 (знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации) + ПК-4.1. 3-5 (знает методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения) + ПК-4.1. У-3 (умеет выбирать критерии и определять уровни удовлетворенности персонала).

Разработка социальных программ проходит чёткие этапы: анализ потребностей персонала, определение целей, проектирование мероприятий, согласование с заинтересованными сторонами и утверждение. Для выявления потребностей используются анкетирование, опросы, фокус-группы и глубинные интервью, что позволяет учесть запросы разных категорий работников. Согласование программ обязательно включает участие профсоюза (при его наличии) и руководителей подразделений, которые оценивают реалистичность и бюджет. Всё документируется: разрабатываются положения о социальных программах, календарные планы-графики и паспорта программ, где фиксируются цели, показатели, ответственные и ресурсы.

Тема 1.3. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

Раскрывает: ПК-4.1. 3-3 (знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала) + ПК-4.1. У-4 (умеет использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом) + ПК-4.1. 3-13 (знает основные метрики и аналитические срезы в области корпоративной социальной политики).

Стимулирование подразделяется на материальное (оклады, премии, доплаты, соцпакет) и нематериальное (публичное признание, карьерный рост, обучение, гибкий график). Методы могут быть индивидуальными (ориентированными на личные достижения) или коллективными (на результат команды), прямыми (непосредственная выплата) или косвенными (льготы, компенсации). На практике это реализуется через льготное питание, добровольное медицинское страхование, путёвки, корпоративные мероприятия и программы благодарности. Ключевая оценка эффективности систем стимулирования – их влияние на снижение текучести и рост производительности, что измеряется через метрики удержания и выполнения КРІ.

Тема 1.4. Социологические исследования в социальной политике: методы изучения удовлетворенности и общественного мнения

Раскрывает: ПК-4.1. 3-5 (знает методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения) + ПК-4.1. 3-9 (знает основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда) + ПК-4.1. У-3 (умеет выбирать критерии и определять уровни удовлетворенности персонала).

Сбор социологической информации основывается на анкетировании, структурированных и полуструктурированных интервью, а также фокус-группах, позволяющих выявить латентные потребности. Для оценки удовлетворённости персонала применяются шкалы Лайкерта и индекс удовлетворённости, которые преобразуют качественные ответы в количественные показатели. Обработка данных включает статистические методы, корреляционный анализ и сегментацию по категориям сотрудников. Полученные результаты позволяют корректировать действующие социальные программы, усиливая вовлечённость и адресность мер.

Тема 1.5. Анализ и систематизация информации при разработке социальных программ. Метрики и аналитические срезы

Раскрывает: ПК-4.1. 3-6 (знает технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации) + ПК-4.1. 3-13 (знает основные метрики и аналитические срезы в области корпоративной социальной политики) + ПК-4.1. У-8 (умеет работать со специализированными информационными системами, цифровыми услугами)

и сервисами по управлению персоналом в области корпоративной социальной политики).

Технологии сбора и систематизации документов и информации включают обработку анкет, кадровых баз и данных опросов с последующим структурированием по критериям (возраст, пол, стаж, должность). Ключевыми метриками КСП являются текучесть кадров, уровень удовлетворённости, индекс лояльности (eNPS) и рентабельность социальных программ (ROI). Аналитические срезы позволяют видеть, как разные категории персонала реагируют на те или иные льготы. Для анализа применяются сводные таблицы Excel, BI-системы (Power BI, Tableau) и специализированные HR-платформы, автоматизирующие расчёты и визуализацию.

Тема 1.6. Цифровые инструменты и информационные системы в корпоративной социальной политике. Автоматизация процессов

Раскрывает: ПК-4.1. 3-12 (знает специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы по управлению персоналом в области корпоративной социальной политики, границы их применения) + ПК-4.1. У-8 (умеет работать со специализированными информационными системами) + ПК-4.1. У-9 (умеет формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса разработки корпоративной социальной политики).

Специализированные информационные системы, такие как 1С:Зарплата и управление персоналом, SAP SuccessFactors и «БОСС-Кадровик», обеспечивают централизованное планирование, учёт и отчётность по социальным программам. Цифровые сервисы для управления льготами включают порталы социального пакета, чат-ботов для заказа услуг и мобильные приложения, где сотрудник может выбирать опции. Автоматизация этих процессов снижает ручной труд, минимизирует ошибки и повышает прозрачность. Формирование предложений по автоматизации требует составления технических заданий, выбора вендоров и оценки стоимости внедрения.

Раздел 2. Разработка системы выплат работникам социальных льгот

Тема 2.1. Виды социальных льгот и гарантий в организации. Нормативно-правовое регулирование

Раскрывает: ПК-4.2. 3-1 (знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации) + ПК-4.1. 3-14 (знает нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права) + ПК-4.1. 3-17 (знает законодательство РФ о персональных данных) + ПК-4.1. 3-18 (знает локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики).

Социальные льготы делятся на обязательные, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (отпуска, больничные, компенсации), и добровольные корпоративные (расширенный соцпакет). Нормативную базу составляют ТК РФ, Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных» (защита информации о получателях льгот), а также налоговое законодательство (НДФЛ и страховые взносы на суммы льгот). Локальные акты организации (положение о социальных льготах, коллективный договор) конкретизируют перечень, условия и порядок предоставления льгот, устанавливая единые правила для всех работников.

Тема 2.2. Порядок планирования и бюджетирования социальных программ. Определение объемов средств

Раскрывает: ПК-4.1. У-5 (умеет определять объемы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов) + ПК-4.1. З-1 (знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации) + ПК-4.2. З-5 (знает методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения).

Бюджетирование социальных программ осуществляется методами: от достигнутого уровня (индексация прошлых расходов), нормативным (на одного сотрудника по нормативам) или программно-целевым (под конкретные мероприятия). Расчёт объёмов финансирования ведётся на отдельного сотрудника, на категорию (рабочие, ИТР, топ-менеджмент) и на программу в целом. Оптимизация бюджета достигается через аутсорсинг соцпакета (например, внешний провайдер ДМС), переговоры с поставщиками (скидки, долгосрочные контракты) и отказ от дублирующих опций. Бюджет социальных программ интегрируется в общий финансовый план организации и подлежит ежегодному утверждению.

Тема 2.3. Закупочные процедуры и заключение договоров при реализации социальных программ

Раскрывает: ПК-4.1. З-7 (знает порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации) + ПК-4.1. З-19 (знает порядок заключения договоров (контрактов)) + ПК-4.1. У-7 (умеет производить предварительные закупочные процедуры и оформление сопутствующей документации по заключению договоров).

Проведение закупочных процедур подчиняется Федеральному закону № 44-ФЗ для государственных заказчиков, № 223-ФЗ для госкорпораций или внутреннему регламенту коммерческих организаций. Оформляется закупочная документация: техническое задание (описание услуг: ДМС, добровольное пенсионное обеспечение, питание, санаторно-курортное лечение), запрос предложений и проект контракта. Заключение договоров с

поставщиками требует контроля сроков, цены и качества. После оказания услуг проводится приёмка (акты, отчёты), что фиксируется в договоре.

Тема 2.4. Оценка экономической эффективности социальных программ. Методы анализа выполнения

Раскрывает: ПК-4.1. З-2 (знает методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности) + ПК-4.1. З-13 (знает основные метрики и аналитические срезы в области КСП) + ПК-4.1. У-3 (умеет выбирать критерии и определять уровни удовлетворенности персонала).

Основные показатели эффективности – рентабельность инвестиций в персонал (ROI социальных программ), снижение текучести кадров, рост производительности труда и сокращение абсентеизма (прогулов). Методы анализа включают сравнительный (план-факт: запланированные расходы против фактических, достигнутые результаты против целей), факторный (выявление причин отклонений) и затратно-результативный (соотношение затрат и экономии от снижения текучести). Оценивается также социальный эффект – улучшение здоровья, удовлетворённости, вовлечённости. Результаты оформляются в виде отчётности для руководства и акционеров, на основе которой корректируются программы.

Тема 2.5. Цифровизация процессов разработки и администрирования социальных льгот. Обеспечение конфиденциальности

Раскрывает: ПК-4.1. У-9 (умеет формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса разработки корпоративной социальной политики) + ПК-4.1. У-10 (умеет обеспечивать соблюдение требований законодательства РФ и корпоративных политик работодателя в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации) + ПК-4.1. З-12 (знает специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы).

Цифровые инструменты – калькуляторы льгот для сотрудников, электронные заявки на получение соцпакета, корпоративные порталы с личным кабинетом. При их внедрении критически важно обеспечить защиту персональных данных: получать согласие на обработку, применять шифрование и разграничение доступа к информации о льготополучателях (кто лечился, кто брал путёвки и т.д.). Соблюдаются требования ФЗ-152 и политики конфиденциальности работодателя. Формирование предложений по автоматизации администрирования льгот включает выбор платформы, разработку регламентов и обучение персонала, что повышает прозрачность и снижает нагрузку на HR-отдел.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине *Б1.В.01.20 Корпоративная социальная политика и социальные программы* входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют 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 варианты 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 варианты 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) |
| Задание закрытого типа на установление последовательности | Прочитайте текст и установите последовательность | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. | Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАВ или 135).</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> | <p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p> | <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> | <p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p> | <p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p> |

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 |
| 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.01.20 Корпоративная социальная политика и социальные программы* используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

доклад, опрос, тестирование, ситуационные задания.

Аааааааааа

Раздел 1. Разработка корпоративных социальных программ

Тема 1.1. Теоретические основы корпоративной социальной политики: цели, стратегия, связь с развитием организации. Раскрывает: ПК-4.1.

Тестовы задания:

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.

Что из перечисленного является основной целью корпоративной социальной политики (КСП) с точки зрения управления персоналом?

- А) Максимизация прибыли акционеров в краткосрочном периоде
- Б) Обеспечение социальной защиты, мотивации и удержания персонала
- В) Сокращение налоговых отчислений за счет оптимизации соцпакета
- Г) Замена обязательных государственных гарантий корпоративными

Какой элемент организационной структуры в наибольшей степени влияет на дифференциацию социальных программ для разных категорий персонала?

- А) Количество уровней иерархии (вертикаль)
- Б) Наличие филиалов, обособленных подразделений и разных профессиональных групп
- В) Тип корпоративной культуры (клановая или рыночная)
- Г) Степень централизации управления финансами

Какая функция КСП направлена на снижение текучести кадров и повышение лояльности сотрудников к работодателю?

- А) Контрольная
- Б) Регулирующая (правовая)
- В) Мотивационно-удерживающая
- Г) Фискальная

Тест 2.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие из перечисленных положений относятся к принципам корпоративной социальной политики (КСП)?

- А) Социальная справедливость и прозрачность
- Б) Обязательность полного равенства льгот для всех сотрудников без исключения
- В) Добровольность (в части льгот сверх обязательных гарантий)
- Г) Исключительно материальный характер стимулирования
- Д) Адресность (учет потребностей разных категорий персонала)

Какие факторы внешней и внутренней среды организации необходимо учитывать при формировании социальной политики?

- А) Отраслевая принадлежность и специфика деятельности
- Б) Личные предпочтения генерального директора без анализа потребностей
- В) Демографический и профессиональный состав персонала
- Г) Этап жизненного цикла организации (стартап, зрелость)
- Д) Данные социологических опросов удовлетворенности

В чем проявляется взаимосвязь кадровой и социальной политики организации?

- А) Социальные гарантии являются инструментом привлечения и удержания ценных кадров
- Б) Социальная политика подменяет собой систему оплаты труда
- В) Данные об удовлетворенности персоналом (социология) влияют на корректировку HR-стратегии
- Г) Социальная политика не связана с брендом работодателя
- Д) Реализация социальных программ требует участия HR-службы и кадрового бюджета

Тест 3.

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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1. | Компания «ТехноСтрой» находится на этапе быстрого роста (численность сотрудников увеличилась вдвое за год). Текучесть кадров составляет 35% в год, в основном среди молодых | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| | <p>специалистов. HR-директор предлагает внедрить программу корпоративного обучения и оплаты аренды жилья для иногородних. Генеральный директор считает, что достаточно просто поднять оклады. Какой подход в большей степени соответствует современной КСП и стратегии удержания?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) только повышение окладов – главное деньги;</p> <p>б) внедрение программы обучения и помощи с жильем как элементов нематериальной и социальной мотивации (комбинированный пакет);</p> <p>в) ничего не менять, текучесть – норма для быстрорастущих компаний;</p> <p>г) сократить все социальные программы для экономии бюджета.</p> | | |
| 2. | <p>В организации с линейно-функциональной структурой и высокой долей рабочих профессий руководство решило внедрить единый набор социальных льгот для всех сотрудников без исключения (одинаковый соцпакет для директора, уборщицы и оператора станка). HR-служба предупредила, что это может быть неэффективно. Почему одинаковый соцпакет для всех категорий противоречит принципам КСП?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) потому что рабочие не нуждаются в соцпакете;</p> <p>б) потому что КСП требует адресности и учёта потребностей разных целевых групп персонала;</p> <p>в) потому что закон запрещает уравнивание социальных льгот;</p> | | |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | г) потому что линейно-функциональная структура не позволяет дифференцировать льготы. | | |
| 3. | <p>Компания, работающая в сфере IT, разрабатывает КСП. Основной персонал – молодые (25–35 лет), высококвалифицированные специалисты. Финансовый директор предлагает вложить бюджет в дорогие корпоративные пенсионные программы, так как «это солидно». HR-директор возражает и предлагает гибкий соцпакет с опциями (ДМС, спорт, обучение, страховка для членов семьи). Чей подход соответствует современным целям КСП в IT и почему?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) финансового директора, пенсия – самая важная льгота для всех;</p> <p>б) HR-директора, так как для молодых сотрудников актуальнее гибкие опции здоровья, обучения и семья;</p> <p>в) оба подхода одинаково хороши;</p> <p>г) нужно не тратить деньги на соцпакет, а просто повысить зарплату.</p> | | |

Тема 1.2. Методология разработки планов и программ социального развития организации». Раскрывает ПК-4.1.

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 метод выявления потребностей персонала в социальных программах позволяет получить наиболее глубокую качественную информацию, хотя и

требует значительных временных затрат?

- А) Анкетирование
- Б) Фокус-группа
- В) Статистический анализ кадровых баз
- Г) Мониторинг зарплат конкурентов

Какой документ фиксирует цели, показатели, ответственных и ресурсы конкретной социальной программы?

- А) Коллективный договор
- Б) Паспорт программы
- В) Штатное расписание
- Г) Положение о подборе персонала

На каком этапе разработки социальной программы происходит оценка реалистичности бюджета и распределение зон ответственности между подразделениями?

- А) Анализ потребностей
- Б) Проектирование мероприятий
- В) Согласование с заинтересованными сторонами
- Г) Утверждение

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).

Установите правильную последовательность этапов разработки социальной программы:

1. Проектирование мероприятий
2. Анализ потребностей персонала
3. Утверждение программы
4. Согласование с профсоюзом и руководителями подразделений
5. Определение целей

Установите правильную последовательность шагов при организации фокус-группы для выявления социальных потребностей персонала:

1. Проведение групповой дискуссии с модератором
2. Формирование однородной группы участников (по должности, стажу)
3. Составление отчёта и передача данных в проектный офис
4. Разработка сценария и вопросов для обсуждения
5. Аудиозапись и расшифровка обсуждения

Установите правильную последовательность документов, создаваемых при разработке и вводе в действие социальной программы:

1. Паспорт программы
2. Приказ руководителя о введении программы в действие
3. План-график мероприятий
4. Протокол согласования с профсоюзом
5. Бюджетная заявка

Тест 3.

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

Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

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

Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4)

Установите соответствие между методом сбора информации о потребностях персонала и его ключевой характеристикой.

| № | Метод | Характеристика |
|---|---|---|
| 1 | Анкетирование | А) Глубокое качественное обсуждение в группе 6–10 человек под руководством модератора |
| 2 | Интервью (индивидуальное) | Б) Быстрый количественный охват большого числа сотрудников, анонимность |
| 3 | Фокус-группа | В) Детализированный диалог «один на один», возможность уточняющих вопросов |
| 4 | Анализ кадровых баз (текучесть, абсентеизм) | Г) Косвенный метод – диагностика проблем по формальным показателям без опроса |

Установите соответствие между этапом разработки социальной программы и его конкретным результатом.

| № | Этап | Результат |
|---|-------------------------------|--|
| 1 | Анализ потребностей персонала | А) Сводный бюджет с распределением по статьям и срокам |

| | | |
|---|----------------------------|--|
| 2 | Определение целей | Б) Перечень конкретных мероприятий с указанием ответственных и сроков |
| 3 | Проектирование мероприятий | В) Формулировка измеримых целей (например, «снизить текучесть среди молодёжи на 10% за год») |
| 4 | Бюджетирование | Г) Сводные таблицы удовлетворённости, профили потребностей по категориям |

Тема 1.3. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. Раскрывает: ПК-4.1.

Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).

Какие из перечисленных относятся к формам нематериального стимулирования персонала?

- А) Добровольное медицинское страхование (ДМС)
- Б) Публичное признание достижений (доска почёта, грамота)
- В) Гибкий график работы
- Г) Ежеквартальная премия за выполнение КРІ
- Д) Направление на обучение за счёт компании

Какие методы стимулирования относятся к косвенным материальным?

- А) Оплата сотовой связи для сотрудника
- Б) Премия по итогам квартала
- В) Предоставление служебного автомобиля
- Г) Повышение оклада
- Д) Оплата питания (компенсация обедов)

Какие показатели используются для оценки эффективности систем стимулирования?

- А) Коэффициент текучести кадров
- Б) Индекс удовлетворённости персонала
- В) Сумма кредиторской задолженности
- Г) Рост производительности труда
- Д) Рентабельность социальных программ (ROI)

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).

Установите правильную последовательность действий при внедрении системы нематериального стимулирования (программа «Сотрудник месяца»):

1. Проведение пилотного запуска и сбор обратной связи
2. Разработка критериев отбора номинантов и призового фонда
3. Анализ влияния на текучесть и вовлечённость (через 6 месяцев)
4. Утверждение положения о программе руководителем
5. Коммуникация программы персоналу (презентация, памятки)

Установите последовательность шагов при расчёте ROI (рентабельности) программы материального премирования:

1. Рассчитать прирост производительности (в денежном выражении)
2. Вычислить $ROI = (\text{прирост} - \text{затраты}) / \text{затраты} \times 100\%$
3. Измерить базовые показатели до внедрения (производительность, объём продаж)
4. Определить общие затраты на выплату премий
5. Измерить показатели после внедрения за тот же период

Установите правильную последовательность действий HR-службы при формировании набора социальных льгот на основе анализа персонала:

1. Ранжирование льгот по востребованности различными категориями
2. Проведение опроса или анкетирования сотрудников
3. Сравнение с рыночными предложениями (бенчмаркинг)
4. Сегментация персонала (рабочие, служащие, руководители)
5. Формирование бюджета и запуск льгот

Задание открытого типа

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ

Ситуация 1 (кейс на выбор форм стимулирования)

В компании «Альфа-Билд» (строительная отрасль) высокая текучесть среди разнорабочих. Опрос показал: «не устраивает отсутствие стабильного соцпакета, неудобный график, нет перспектив». Финансовый директор

предлагает увеличить сдельную расценку. HR-директор предлагает комплекс: ДМС (неотложная помощь), питание за счёт компании, бонус за выслугу лет (через год работы).

Вопросы:

Почему одно повышение расценок (материальное) может не решить проблему?

Какие нематериальные факторы (из предложенных HR) могут повлиять на удержание рабочих?

Какую метрику следует отслеживать через 6 месяцев после внедрения программы?

Ситуация 2 (кейс на оценку эффективности)

В IT-компании внедрили программу «Бюджет на саморазвитие»: каждый сотрудник раз в год получает 50 000 руб. на оплату курсов, тренингов, конференций. Стоимость программы – 3 млн руб. в год. Через год заметили: текучесть снизилась с 25% до 15%, производительность (по оценке проектных лидов) выросла на 10%. Средняя зарплата сотрудника – 120 000 руб. в месяц.

Вопросы:

1. Рассчитайте экономию от снижения текучести, если затраты на замену одного сотрудника составляют 4 месячных оклада.
2. Рассчитайте ROI программы (рентабельность инвестиций).
3. Какой ещё социальный эффект, не выраженный в деньгах, дала программа?

Тема 1.4. Социологические исследования в социальной политике: методы изучения удовлетворенности и общественного мнения». Раскрывает ПК-4.1.

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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1. | HR-отдел провел опрос удовлетворенности по пятибалльной шкале. Средний балл | | |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | <p>по компании – 3,2. Руководство считает, что это «неуд», и требует радикальных мер. Однако HR-директор предлагает посмотреть на распределение: у 60% сотрудников оценка 3–4, а у 20% – 1–2 (рабочие склада). Какое решение наиболее адекватно?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) немедленно уволить начальника склада, так как его подчиненные недовольны;</p> <p>б) игнорировать рабочих, они всегда недовольны;</p> <p>в) проанализировать причины низкой оценки сегмента (склад) отдельно и разработать адресные меры;</p> <p>г) провести повторный опрос, так как результат недостоверный.</p> | | |
| 2. | <p>При анализе результатов опроса удовлетворенности методом фокус-группы выявлено, что ИТ-специалисты жалуются на отсутствие современного оборудования, а административный персонал – на плохую вентиляцию в офисе. Бюджет ограничен. Что следует сделать в первую очередь, согласно принципам социологии труда?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) все деньги направить на вентиляцию, так как это здоровье;</p> <p>б) провести корреляционный анализ связи факторов с удовлетворенностью и текучестью, чтобы определить приоритеты;</p> <p>в) разделить бюджет поровну;</p> <p>г) не тратить деньги, так как любые жалобы нормальны.</p> | | |

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).

Какие методы сбора социологической информации относятся к качественным (а не количественным)?

- А) Массовое анкетирование (5-балльная шкала)
- Б) Глубинное интервью
- В) Фокус-группа
- Г) Телефонный опрос с закрытыми вопросами
- Д) Анализ открытых ответов на вопрос «Что вам не нравится в социальной политике?»

Какие шкалы используются для измерения удовлетворенности персонала в социологических опросах?

- А) Шкала Лайкерта (от «полностью не согласен» до «полностью согласен»)
- Б) Номинальная шкала («пол», «город»)
- В) Ранговая шкала (упорядочение вариантов)
- Г) Шкала интервалов (0–10 баллов)
- Д) Шкала отношений (возраст, стаж)

Какие действия HR-службы корректно используют результаты социологического исследования удовлетворенности?

- А) Уволить руководителя подразделения, если его сотрудники дали низкие оценки, без дополнительного анализа
- Б) Сравнить динамику индекса удовлетворенности за несколько лет
- В) Провести сегментацию (по возрасту, стажу) и выявить «зоны боли» в каждой группе
- Г) Изменить социальные программы на основе статистически значимых корреляций (например, низкая удовлетворенность ДМС → сменить страховщика)
- Д) Пройгнорировать опрос, если руководство «не верит в цифры»

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).

Установите правильную последовательность этапов проведения массового анкетирования персонала (с использованием онлайн-формы):

1. Анализ результатов (расчет средних, индексов, корреляций)
2. Рассылка ссылки на опрос через корпоративную почту/мессенджер
3. Разработка анкеты (формулировка вопросов, шкалы)
4. Сегментация персонала для последующего анализа
5. Презентация отчета руководству и разработка плана мероприятий

Установите правильную последовательность действий при обработке материалов фокус-группы (запись, расшифровка, анализ):

1. Кодирование смысловых единиц (тематическое кодирование)
2. Расшифровка аудио/видеозаписи дословно (транскрибирование)
3. Выделение ключевых цитат и идей
4. Составление отчета с выводами и рекомендациями
5. Прослушивание записи для общего впечатления

Установите правильную последовательность расчета корреляции между уровнем удовлетворенности (опрос) и фактической текучестью (HR-база):

1. Сопоставить индивидуальные ответы об удовлетворенности с фактом увольнения за следующий период
2. Собрать данные об удовлетворенности (например, средний балл по сотруднику)
3. Рассчитать коэффициент корреляции (например, Пирсона)
4. Сделать вывод о наличии связи и её направлении
5. Импортировать данные из анкет и кадровой системы в единую таблицу

Тема 1.5. Анализ и систематизация информации при разработке социальных программ. Метрики и аналитические срезы. Раскрывает: ПК-4.1.

Тестовые задания

Тест 1.

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

Внимательно прочитайте оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

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

Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между метрикой корпоративной социальной политики (КСП) и её содержанием.

| № | Метрика | Содержание |
|---|------------------------------|---|
| 1 | Коэффициент текучести кадров | А) Отношение прибыли от социальных инвестиций к затратам на них |
| 2 | Индекс лояльности (eNPS) | Б) Процент сотрудников, готовых рекомендовать компанию как место работы |

| | | |
|---|---------------------------------------|--|
| 3 | ROI социальных программ | В) Отношение числа уволившихся к среднесписочной численности за период |
| 4 | Уровень удовлетворённости (по опросу) | Г) Доля сотрудников, оценивших условия труда и соцпакет как «хорошо» и «отлично» |

Установите соответствие между типом аналитического среза и его практическим применением.

| № | Тип среза | Пример применения |
|---|-------------------------------|--|
| 1 | Срез по возрасту | А) Сравнение потребности в обучении между работниками цеха и офиса |
| 2 | Срез по должностной категории | Б) Выявление разницы в удовлетворённости соцпакетом между мужчинами и женщинами |
| 3 | Срез по полу | В) Анализ вовлечённости молодых специалистов (до 30 лет) vs сотрудников предпенсионного возраста |
| 4 | Срез по стажу | Г) Оценка эффективности программы адаптации для новичков (стаж до 1 года) и ветеранов (свыше 10 лет) |

Тест 2.

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 анализа наиболее эффективен для визуализации динамики удовлетворённости персонала социальными программами в разрезе нескольких лет?

- А) Сводная таблица Excel
- Б) Линейная диаграмма (тренд)
- В) Круговая диаграмма
- Г) Древовидная карта

Какой показатель позволяет оценить, насколько каждый рубль, вложенный в социальные программы, возвращается в виде снижения потерь от текучести или роста производительности?

- А) Коэффициент абсентеизма
- Б) Индекс лояльности (eNPS)
- В) Рентабельность инвестиций в социальные программы (ROI)

Г) Коэффициент покрытия социальных льгот

Что такое «аналитический срез» в контексте обработки данных опросов персонала?

- А) Группировка данных по выбранному признаку (возраст, должность, подразделение) для сравнительного анализа
- Б) Удаление выбросов из массива данных
- В) Прогнозирование будущих значений методом экстраполяции
- Г) Автоматическая загрузка данных из CRM-системы

Задание открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Ситуация 1 (анализ данных опроса)

В компании провели ежегодный опрос удовлетворённости социальным пакетом. Общий индекс удовлетворённости – 68%. При построении аналитических срезов выяснилось:

- Сотрудники до 30 лет удовлетворены на 55% (ниже среднего).
- Сотрудники 30-45 лет – на 75% (выше среднего).
- Сотрудники старше 45 лет – на 65%.
- Разрыв между рабочими и офисными сотрудниками – 20% в пользу офиса.

Вопросы:

1. Какой вывод из этого можно сделать относительно адресности социальных программ?
2. Какие две гипотезы о причинах низкой удовлетворённости молодёжи вы можете предложить?
3. Какие метрики помогут уточнить причины (помимо общего индекса)?

Ситуация 2 (расчёт и интерпретация метрик)

HR-отдел внедрил программу «Корпоративный фитнес» (абонементы в спортзал). Затраты за год – 1,2 млн руб. До внедрения текучесть в целевой группе (40% персонала) составляла 35%. После – снизилась до 25%. Затраты на замену одного сотрудника – 150 000 руб. Численность целевой группы – 200 человек.

Вопросы:

1. Рассчитайте экономию от снижения текучести (в рублях) среди целевой группы.
2. Рассчитайте ROI программы.
3. Какие ещё метрики (кроме ROI и текучести) стоило бы измерить, чтобы оценить эффективность программы?

Тема 1.6. Цифровые инструменты и информационные системы в корпоративной социальной политике. Автоматизация процессов. Раскрывает: ПК-4.1.

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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1. | <p>HR-директор компании (500 сотрудников) выбирает информационную систему для автоматизации учёта социальных льгот. Две основные опции: 1С:Зарплата и управление персоналом (модуль соцпакета, интеграция с бухгалтерией, но требует доработок под конкретные льготы) или специализированный облачный сервис «Соцпакет Онлайн» (быстрое внедрение, гибкие настройки льгот, отдельный бюджет). Приоритет – снижение ручного труда кадровиков и удобство для сотрудников (выбор льгот через личный кабинет). Какой вариант более целесообразен с учётом границ применения систем? Варианты ответов:</p> <p>а) только 1С, так как это стандарт де-факто;</p> <p>б) только облачный сервис, он новее;</p> <p>в) использовать обе системы параллельно;</p> <p>г) облачный сервис для гибкости и сотрудничества, а данные передавать в 1С для бухучета через API.</p> | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 2. | <p>При внедрении портала самообслуживания для выбора социальных льгот возник конфликт: IT-отдел настаивает на полной кастомизации (своя разработка), а HR – на готовом коробочном решении (SaaS). Аргументы IT: «у нас всё под контролем, уникальный функционал». Аргументы HR: «зачем тратить полгода и миллионы, когда готовые сервисы запускаются за месяц». Какое решение соответствует принципам цифровизации КСП и почему?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) своя разработка, так как она полностью отвечает требованиям безопасности;</p> <p>б) готовое SaaS-решение, так как для большинства HR-процессов достаточно типовых функций, а кастомизация не нужна;</p> <p>в) отказаться от портала и вернуться к бумажным заявлениям;</p> <p>г) разработать гибрид: SaaS с API для доработки IT-отделом.</p> | | |
|----|---|--|--|

Тест 2.

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

Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

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

Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между информационной системой или цифровым сервисом и его основным назначением в КСП.

| № | Система / сервис | Назначение |
|---|--|--|
| 1 | 1С:Зарплата и управление персоналом | А) Управление корпоративными льготами, выбор опций сотрудником, бюджетный контроль |
| 2 | SAP SuccessFactors (модуль Employee Central) | Б) Ведение реестра социальных контрактов, закупка путёвок, автоматизация тендеров |

| | | |
|---|---|---|
| 3 | Специализированный портал льгот (Benefex, «Соцпакет») | В) Интегрированное решение для HR, включая планирование социальных программ, анализ удовлетворённости |
| 4 | Система электронного документооборота (СЭД) | Г) Расчёт зарплаты, налогов, учёт ДМС, отчётность в фонды |

Установите соответствие между этапом автоматизации процесса разработки КСП и типичным цифровым инструментом.

| № | Этап процесса | Цифровой инструмент |
|---|--|--|
| 1 | Сбор потребностей персонала | А) BI-система (Power BI, Tableau) |
| 2 | Бюджетирование социальных программ | Б) Онлайн-анкета (Google Forms, SurveyMonkey) |
| 3 | Анализ эффективности и визуализация метрик | В) Модуль планирования в 1С или Excel с макросами |
| 4 | Коммуникация льгот сотрудникам | Г) Корпоративный портал, чат-бот, мобильное приложение |

Установите соответствие между требованием к цифровизации КСП и его реализацией в информационной системе.

| № | Требование | Реализация |
|---|--|--|
| 1 | Прозрачность распределения бюджета льгот | А) Ролевая модель доступа (HR видит всё, руководитель – свой отдел, сотрудник – свои льготы) |
| 2 | Защита персональных данных | Б) Дашборд с фактическими расходами в разрезе категорий |
| 3 | Возможность аналитических срезов по категориям | В) Фильтр по возрасту, стажу, подразделению |
| 4 | Разграничение доступа к информации о льготах | Г) Шифрование каналов передачи данных, согласие на обработку ПДн |

Задание открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Ситуационный кейс № 1 (внедрение портала льгот)

В компании «ТехноХолдинг» (2000 сотрудников, 5 регионов) социальные льготы назначаются централизованно, но сотрудники жалуются, что не знают о своих опциях и не могут выбрать. Заявления оформляются на бумаге, обработка занимает до 3 недель. HR-отдел тратит 30% времени на консультации. Предложено внедрить облачный портал самообслуживания с каталогом льгот (ДМС, спорт, питание, обучение).

Вопросы:

1. Какие три ключевых преимущества получит компания от внедрения портала (в цифрах или процессах)?
2. Какие данные о сотрудниках потребуется загрузить в портал и какие меры безопасности необходимо предусмотреть?
3. Какой показатель эффективности внедрения вы предложите измерить через 3 месяца?

Ситуационный кейс № 2 (автоматизация бюджетирования)

В крупной производственной компании бюджетирование социальных программ ведётся в Excel: сводные таблицы, ручное объединение данных из разных отделов. Ежегодно возникают ошибки: двойной учёт, устаревшие данные. В конце года выяснилось, что фактически потрачено на 15% больше запланированного из-за сверхлимитного использования ДМС. Финансовый директор требует автоматизации.

Вопросы:

1. Какую специализированную систему или подход вы предложите для автоматизации бюджетирования соцпрограмм?
2. Какие функции должна выполнять система для контроля расходов в реальном времени?
3. Какой из навыков ПК-4.1. У-9 (формировать предложения по автоматизации) вы примените при подготовке обоснования для руководства? Приведите 2–3 аргумента.

Раздел 2. Разработка системы выплат работникам социальных льгот

Тема 2.1. Виды социальных льгот и гарантий в организации. Нормативно-правовое регулирование. Раскрывает: ПК-4.2

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.

Какие социальные льготы являются обязательными для работодателя согласно Трудовому кодексу РФ?

- А) Добровольное медицинское страхование (ДМС)
- Б) Оплата проезда к месту работы
- В) Ежегодный оплачиваемый отпуск и оплата больничных листов
- Г) Корпоративные путёвки в санаторий

Какой локальный нормативный акт организации в первую очередь устанавливает перечень и порядок предоставления добровольных корпоративных льгот?

- А) Правила внутреннего трудового распорядка
- Б) Положение о социальных льготах и гарантиях (или Коллективный договор)
- В) Штатное расписание
- Г) Должностная инструкция сотрудника

Согласно ФЗ-152 «О персональных данных», при предоставлении сотруднику добровольной льготы (например, путёвки для члена семьи), обработка персональных данных члена семьи:

- А) Не требуется согласия, так как это производная от трудовых отношений
- Б) Допустима только при наличии письменного согласия члена семьи или сотрудника как представителя
- В) Запрещена в любом случае
- Г) Требуется уведомления Роскомнадзора

Тест 2

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответов.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).

Какие из перечисленных льгот относятся к добровольным (корпоративным), то есть не обязательным по закону?

- А) Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (28 дней)
- Б) Дополнительное медицинское страхование (ДМС) сверх ОМС
- В) Оплата мобильной связи сотрудника
- Г) Пособие по временной нетрудоспособности (больничный)
- Д) Корпоративный детский сад или компенсация части родительской платы

При разработке Положения о социальных льготах необходимо учесть следующие нормативно-правовые ограничения:

А) Запрет дискриминации (льготы не могут предоставляться на основании пола, расы, возраста)

Б) Обязательность одинакового размера льгот для всех сотрудников без исключения

В) Налоговые последствия: превышение лимитов не облагаемых сумм ведёт к начислению НДФЛ и страховых взносов

Г) Требования ФЗ-152 о согласии на обработку персональных данных получателей льгот

Д) Льготы не могут быть прописаны в коллективном договоре, только в индивидуальных контрактах

Какие социальные гарантии могут быть предусмотрены для сотрудников с детьми в рамках корпоративной социальной политики?

А) Ежемесячная доплата к пособию до 3 лет за счёт работодателя

Б) Обязательная выдача путёвок в лагерь за счёт ФСС (это государственная гарантия)

В) Корпоративный детский сад на территории работодателя

Г) Дополнительный неоплачиваемый отпуск (сверх ТК РФ) по уходу за ребёнком до 14 лет

Д) Компенсация части стоимости обучения в вузе

Задание открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Ситуация 1 (разграничение обязательных и добровольных льгот)

В ООО «РегионСтрой» HR-директор предложил в новом коллективном договоре прописать следующие положения:

1. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (5 дней).
2. Обязанность работодателя оплачивать штрафы ГИБДД сотрудникам, управляющим служебным автомобилем.
3. Ежемесячную компенсацию стоимости питания (1500 руб.) работникам цеха.
4. Сохранение среднего заработка на время прохождения диспансеризации (2 дня).

Вопросы:

1. Какие из этих пунктов являются **обязательными** по ТК РФ, а какие – добровольными (корпоративными)?

2. Какие налоговые последствия возникнут у сотрудника при получении бесплатного питания (пункт 3)?
3. Какие документы (помимо коллективного договора) нужно оформить, чтобы законно предоставлять компенсацию питания?

Ситуация 2 (конфликт из-за дифференциации льгот)

Крупный завод внедрил дополнительную льготу: оплата фитнес-абонемента для сотрудников, занимающихся на производстве физическим трудом (литейщики, кузнецы). Офисные работники (бухгалтерия, отдел снабжения) такую льготу не получили. Те пожаловались профсоюзу на дискриминацию. HR-директор пояснил: «Льгота направлена на восстановление физического здоровья рабочих, это не дискриминация».

Вопросы:

1. Соответствует ли дифференциация льгот принципам КСП и законодательству о запрете дискриминации?
2. Какие аргументы может привести HR-директор в защиту своей позиции?
3. Что нужно изменить в оформлении льготы, чтобы исключить риски судебных исков?

Тема 2.2. Порядок планирования и бюджетирования социальных программ. Определение объемов средств. Раскрывает: ПК-4.1, 4.2

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 метод определения бюджета социальных программ предполагает расчет расходов на основе утвержденных нормативов на одного сотрудника (например, 10 000 руб./год на ДМС)?

- А) Метод от достигнутого уровня
- Б) Нормативный метод
- В) Программно-целевой метод
- Г) Инкрементальный метод

Что такое «аутсорсинг соцпакета» в контексте бюджетирования социальных программ?

- А) Передача расчета зарплаты внешней компании

Б) Привлечение внешнего провайдера (страховщика, оператора) для предоставления льгот сотрудникам вместо самостоятельного администрирования

В) Отказ от добровольных льгот в пользу обязательных

Г) Выплата сотрудникам денежной компенсации вместо льгот

При расчете объема финансирования социальных программ по методу «от достигнутого уровня» (индексация) бюджет прошлого года умножается на:

А) Уровень инфляции и коэффициент изменения численности персонала

Б) Процент рентабельности организации

В) Средний возраст сотрудников

Г) Количество жалоб в HR-отдел

Тест 2

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Установите правильную последовательность этапов бюджетирования социальных программ организации:

1. Утверждение бюджета руководителем организации
2. Определение перечня социальных льгот и программ на плановый период
3. Расчет стоимости каждой программы (нормативным методом или по сметам поставщиков)
4. Анализ потребностей персонала (опросы, статистика за прошлые периоды)
5. Свод и балансировка бюджета (приоритизация при дефиците средств)

Установите последовательность действий HR-специалиста при расчете бюджета на добровольное медицинское страхование (ДМС) для сотрудников:

1. Получение коммерческих предложений от страховых компаний
2. Определение численности сотрудников, включаемых в программу ДМС
3. Согласование итогового бюджета с финансовым директором
4. Выбор базового пакета услуг (амбулатория, стоматология, стационар)
5. Расчет стоимости на одного сотрудника и умножение на численность

Установите правильную последовательность шагов при дефиците бюджета социальных программ (превышение потребностей над возможностями):

1. Переговоры с поставщиками услуг о снижении цен или рассрочке
2. Исклучение наименее востребованных льгот по результатам опроса
3. Расчет дефицита (разница между желаемым и возможным)
4. Утверждение скорректированного бюджета
5. Введение частичного софинансирования (доля сотрудника)

Задание открытого типа.

Внимательно прочитайте текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Ситуация 1 (расчет бюджета методом нормативов и индексации)

В компании «Альфа-Сервис» в текущем году бюджет социальных программ составил 5 млн руб. при численности 250 человек. Планируется увеличение численности до 280 человек. Инфляция на следующий год прогнозируется 6%. Руководство приняло решение применить метод «от достигнутого уровня» с индексацией на инфляцию и численность. Дополнительно хотят ввести новую программу – компенсацию питания (500 руб./чел./мес.) для всех сотрудников.

Вопросы:

1. Рассчитайте базовый бюджет следующего года с учетом индексации на инфляцию и изменение численности (без новой программы).
2. Рассчитайте дополнительный бюджет на программу питания (годовой).
3. Определите итоговый бюджет социальных программ на следующий год.

Ситуация 2 (приоритизация при дефиците бюджета)

HR-специалист компании «ТехноЛайн» определил желаемые социальные программы на следующий год общей стоимостью 8 млн руб. Однако утвержденный бюджет КСП – 5 млн руб. Результаты опроса сотрудников показали востребованность: ДМС (90% голосов), питание (70%), фитнес (40%), корпоративный детский сад (30%). Стоимость программ соответственно: ДМС – 3 млн, питание – 1,5 млн, фитнес – 800 тыс., детский сад – 2,7 млн.

Вопросы:

1. Какой набор программ вы предложите, чтобы уложиться в бюджет 5 млн руб., учитывая востребованность?
2. Какие методы оптимизации (исключение, софинансирование, замена) могут быть применены?
3. Если оставить только ДМС и питание, сколько останется резерва и на какую программу его можно направить?

Тема 2.3. Закупочные процедуры и заключение договоров при реализации социальных программ. Раскрывает: ПК-4.1.

Тестовые задания

Тест 1

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).

Какие документы входят в состав обязательной закупочной документации при проведении конкурса на оказание услуг ДМС для сотрудников (в рамках 223-ФЗ для госкорпорации)?

А) Извещение о проведении закупки

Б) Техническое задание (описание услуг, требования к страховой компании)

В) Бухгалтерский баланс организации за 3 года

Г) Проект договора (контракта)

Д) Личные карточки сотрудников (Т-2)

Какие условия обязательно должны быть отражены в договоре на оказание социальных услуг (например, организация детского отдыха), чтобы договор считался заключенным в соответствии с гражданским законодательством?

А) Предмет договора (какие именно услуги, количество детей, сроки)

Б) Цена договора и порядок оплаты

В) Паспортные данные всех детей (для защиты персональных данных – не обязательно в договоре, достаточно в приложении)

Г) Ответственность сторон за неисполнение

Д) Размер уставного капитала исполнителя

При проведении закупочной процедуры для выбора поставщика корпоративного питания, какие действия HR-службы должны быть выполнены до заключения договора (в рамках предварительных закупочных процедур)?

А) Подготовка технического задания с требованиями к меню, графику, санитарным нормам

Б) Выбор поставщика без документального оформления (устная договоренность)

В) Направление запроса предложений минимум трём потенциальным поставщикам (для конкурентной процедуры)

Г) Проверка наличия лицензий и разрешительной документации у поставщика

Д) Подписание акта приемки услуг до заключения договора

Тест 2

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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|--|------------------|--|
| 1. | <p>Коммерческая организация (ООО «ТехноСервис») планирует заключить договор на санаторно-курортное лечение для 50 сотрудников. Сумма договора – 4 млн руб. Внутренний регламент закупок не утвержден. Финансовый директор предлагает заключить прямой договор с проверенным санаторием без конкурса, так как «свои люди». Закупщик настаивает на проведении запроса предложений минимум у трех поставщиков. Чей подход правомерен и соответствует лучшим практикам КСП?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) правомерен подход финансового директора, так как это коммерческая организация, и она не обязана проводить конкурс;</p> <p>б) правомерен подход закупщика, так как даже при отсутствии закона (44-ФЗ, 223-ФЗ) внутренние регламенты и принципы прозрачности требуют сравнения предложений;</p> <p>в) оба подхода правомерны, нужно выбрать компромисс – заключить договор, но провести пост-анализ рынка;</p> <p>г) договор с санаторием вообще нельзя заключать, только через тендер на электронной площадке.</p> | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 2. | <p>При покупке путёвок в детский лагерь HR-специалист подготовил договор с туроператором, но забыл включить пункт об ответственности за недопуск ребёнка по медицинским показаниям (если путёвка уже оплачена). Во время заезда двух детей не приняли из-за отсутствия справок, предоставленных родителями с задержкой. Оператор отказался возвращать стоимость. Какое условие следовало предусмотреть в договоре, чтобы избежать потерь?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) пункт о форс-мажоре (непреодолимой силе);</p> <p>б) пункт о порядке возврата денег при неиспользовании путёвки по вине заказчика или третьих лиц;</p> <p>в) пункт о возмещении морального вреда;</p> <p>г) пункт о подсудности спора по месту нахождения работодателя.</p> | | |
|----|---|--|--|

Задание открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Ситуация 1 (выбор поставщика и конфликт интересов)

В государственной корпорации (подпадает под 223-ФЗ) проводится закупка услуг по организации корпоративного новогоднего мероприятия. Член закупочной комиссии – начальник отдела соцпрограмм – предложил включить в лот своего родственника – владельца ивент-агентства. Другие члены комиссии отказались, сославшись на конфликт интересов. Начальник настоял, так как «агентство хорошее и даёт скидку».

Вопросы:

1. Какие нарушения законодательства и корпоративных норм содержатся в данной ситуации?
2. Какие действия должна предпринять комиссия, чтобы провести закупку законно?
3. Какие документы необходимо оформить для фиксации отказа от предложения родственника?

Ситуация 2 (ненадлежащее исполнение договора)

По договору на организацию питания для сотрудников (ежедневные обеды) подрядчик систематически опаздывал с доставкой на 30-40 минут. Сотрудники жаловались. HR-специалист, курирующий контракт, только фиксировал опоздания в журнале, но не применял штрафные санкции. Через 3 месяца расторгли договор, неустойку не взыскали.

Вопросы:

1. Какие разделы договора были нарушены подрядчиком и почему HR не использовал санкции?
2. Какие действия следовало предпринять HR-специалисту на первой неделе нарушений?
3. Какие документы необходимо было составить для подтверждения факта нарушений и расчёта неустойки?

Тема 2.4. Оценка экономической эффективности социальных программ. Методы анализа выполнения. Раскрывает ПК-4.1.

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 показатель позволяет оценить, сколько рублей экономии приносит каждый рубль, вложенный в социальную программу?

- А) Коэффициент текучести кадров
- Б) Индекс лояльности (eNPS)
- В) Рентабельность инвестиций в социальные программы (ROI)
- Г) Уровень абсентеизма

Какой метод анализа эффективности социальной программы заключается в сравнении запланированных и фактических показателей (расходов, результатов, сроков)?

- А) Факторный анализ
- Б) Сравнительный анализ (план-факт)
- В) Затратно-результативный анализ
- Г) Корреляционный анализ

Снижение какого показателя напрямую свидетельствует об успешности социальной программы, направленной на улучшение здоровья сотрудников?

- А) Рост производительности труда
- Б) Снижение абсентеизма (потерь рабочего времени по болезни)

- В) Увеличение текучести кадров
Г) Рост кредиторской задолженности

Тест 2

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

Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

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

Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между методом анализа эффективности социальных программ и его сущностью.

| № | Метод | Сущность |
|---|--------------------------------|--|
| 1 | Сравнительный (план-факт) | А) Выявление причин отклонений фактических показателей от плановых |
| 2 | Факторный анализ | Б) Определение затрат на единицу достигнутого социального эффекта (например, стоимость снижения текучести на 1%) |
| 3 | Затратно-результативный анализ | В) Сопоставление запланированных и фактических расходов и конечных показателей |
| 4 | Бенчмаркинг | Г) Сравнение эффективности социальных программ с аналогичными программами других организаций отрасли |

Установите соответствие между метрикой эффективности социальной программы и единицей её измерения.

| № | Показатель | Способ расчёта |
|---|----------------------------------|--|
| 1 | Снижение текучести (в %) | А) (Выручка от роста производительности – затраты на программу) / затраты × 100% |
| 2 | ROI социальной программы | Б) (Текучесть до – текучесть после) / Текучесть до × 100% |
| 3 | Экономия от снижения абсентеизма | В) Количество сэкономленных рабочих дней × среднедневная зарплата |
| 4 | Индекс удовлетворённости | Г) (Сумма положительных ответов / общее число ответов) × 100% |

Установите соответствие между типом эффекта от социальной программы и примером.

| № | Тип эффекта | Пример |
|---|------------------------------------|--|
| 1 | Прямой экономический эффект | А) Улучшение репутации компании как работодателя |
| 2 | Косвенный экономический эффект | Б) Снижение выплат по больничным листам после внедрения ДМС и профилактики |
| 3 | Социальный (нематериальный) эффект | В) Сокращение затрат на подбор новых сотрудников из-за снижения текучести |
| 4 | Операционный эффект | Г) Рост производительности труда за счёт лучшего самочувствия работников |

Задание открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Ситуация 1 (расчёт эффективности программы)

Компания «Металлург» внедрила программу «Снижение профзаболеваний»: закупка средств индивидуальной защиты, медицинские осмотры, дополнительные выходные. Затраты за год – 5 млн руб. До внедрения: потери от временной нетрудоспособности (больничные) по профзаболеваниям составляли 15 млн руб. После внедрения – 8 млн руб. Численность персонала – 500 человек.

Вопросы:

1. Рассчитайте экономию от снижения потерь по больничным (в млн руб.).
2. Рассчитайте ROI программы.
3. Какой метод анализа (план-факт, факторный, затратно-результативный) использован для оценки? Почему?

Ситуация 2 (интерпретация отчёта и корректировка)

HR-директор получил отчёт об эффективности социальной программы «Корпоративное обучение английскому языку». Затраты – 1 млн руб. Через год: число сотрудников, сдавших международный экзамен, – 30 человек. Производительность (по оценкам руководителей) выросла на 5%, но это не подтверждено цифрами. Текучесть снизилась на 2%. Удовлетворённость программой – 85%.

Вопросы:

1. Какие из приведённых показателей являются прямыми экономическими, а какие – косвенными или нематериальными?
2. Какие дополнительные данные потребовались бы для расчета ROI?
3. Стоит ли продолжать программу, если бюджет ограничен? Обоснуйте.

Тема 2.5. Цифровизация процессов разработки и администрирования социальных льгот. Обеспечение конфиденциальности. Раскрывает ПК-4.1.

Тестовые задания.

Тест 1

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

Установите правильную последовательность этапов внедрения цифрового портала для выбора социальных льгот (от инициативы до запуска).

1. Техническое тестирование и пилотная эксплуатация
2. Формирование технического задания и выбор SaaS-платформы
3. Обучение HR-специалистов и сотрудников работе с порталом
4. Анализ потребностей персонала и перечня льгот
5. Запуск в промышленную эксплуатацию

Установите последовательность действий HR-службы при обеспечении защиты персональных данных сотрудников, использующих цифровой сервис льгот (начиная с подготовительного этапа).

1. Получение письменного согласия сотрудников на обработку ПДн (в том числе для членов семьи)
2. Назначение ответственного за обработку ПДн в системе
3. Проведение оценки соответствия информационной системы требованиям ФЗ-152
4. Утверждение локального акта о работе с ПДн в цифровом сервисе
5. Периодический аудит и контроль доступа

Установите последовательность шагов при формировании предложения по автоматизации социальных льгот (технического задания для IT-отдела).

1. Описание функциональных требований: калькулятор льгот, личный кабинет, интеграция с 1С
2. Согласование бюджета и сроков разработки
3. Составление перечня бизнес-процессов, подлежащих автоматизации (заявки, согласования, отчетность)
4. Передача технического задания разработчикам
5. Анализ существующих решений на рынке (SaaS vs собственная разработка)

Тест 2.

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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1. | <p>HR-отдел предлагает внедрить мобильное приложение для выбора социальных льгот. IT-отдел предупреждает о риске утечки персональных данных. Какое сочетание мер позволит автоматизировать процесс и при этом соблюсти требования ФЗ-152? Варианты ответов:</p> <p>а) отказаться от приложения, оставить бумажные заявления;</p> <p>б) внедрить приложение без дополнительных мер, так как сотрудники сами отвечают за свои данные;</p> <p>в) внедрить приложение с двухфакторной аутентификацией, шифрованием каналов связи и подписанием согласия на обработку ПДн в электронной форме;</p> <p>г) передать все льготы на аутсорсинг страховой компании.</p> | | |
| 2. | <p>Компания выбирает между готовым облачным сервисом «Соцпакет-онлайн» (SaaS) и доработкой модуля социальных льгот в собственной 1С:ЗУП. SaaS предлагает быстрый старт, но данные хранятся на сервере вендора. Собственная доработка дольше, но все данные остаются внутри компании. Что важнее при выборе с точки зрения соблюдения требований к персональным данным и конфиденциальности? Варианты ответов:</p> <p>а) однозначно SaaS, так как у вендора есть все сертификаты;</p> | | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | б) однозначно собственная доработка, только она гарантирует контроль; в) проанализировать, соответствует ли вендор SaaS требованиям ФЗ-152 (наличие соглашения об обработке ПДн, сертификация, дата-центр в РФ), и если да – рассмотреть SaaS как более быстрый вариант; г) не менять ничего, оставить Excel-таблицы. | | |
|--|---|--|--|

5.3. В рамках текущего контроля успеваемости (посещение лекционных занятий, работа на практических занятиях и т.д.) каждый обучающийся может набрать 80 баллов в течение изучения дисциплины. Разбалловку каждого из видов занятий определяет преподаватель, реализующий дисциплину.

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 |
| Итого: | х | 0,2 | 20 |

Формула расчета результата контрольной точки:

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

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

КТ – 1 (Темы 1.1-1.6)

Задание открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Ситуационное задание № 1 (сквозной кейс)

«Разработка и анализ эффективности программы корпоративного ДМС»

В компании «ХимПром» (численность – 800 человек, химическое производство, вредные условия) действует коллективный договор. HR-департамент разрабатывает новую программу добровольного медицинского страхования (ДМС) для сотрудников и членов их семей. Исходные данные:

- Бюджет на соцпрограммы на следующий год – 12 млн руб.
- Стоимость ДМС на одного сотрудника (расширенный полис, включая стоматологию) – 18 000 руб./год.
- Доля сотрудников, желающих включить в ДМС членов семьи (по опросу) – 40%.
- Стоимость ДМС для члена семьи – 12 000 руб./год.
- Текущий уровень абсентеизма (потери рабочего времени по болезни) – 4,5%.
- Затраты компании на один день больничного (неоплаченная работа, подмены) – 2 500 руб./день на сотрудника.
- В год в среднем 8 дней болезни на одного сотрудника.
- Прогнозируемое снижение абсентеизма после внедрения ДМС – на 20%.

Вопросы:

1. Сформулируйте **три цели** внедрения программы ДМС (не менее одной экономической и одной социальной). Опишите последовательность этапов разработки программы от анализа потребностей до утверждения (не менее 4 этапов).

2. Рассчитайте:
- стоимость покрытия ДМС всех сотрудников (без семей);
 - стоимость покрытия сотрудников + желающие члены семей (40% от числа сотрудников);
 - ожидаемое снижение числа дней больничного (в днях и в рублях) после внедрения ДМС ($800 \text{ сотрудников} \times 8 \text{ дней} \times 20\% \text{ снижения}$);
 - ROI программы (только прямая экономия на больничных против затрат на ДМС для сотрудников без семей).

3. Какой **аналитический срез** (по возрасту, стажу, должности) вы предложите сделать при оценке эффективности программы через год? Почему? Какие меры по защите персональных данных (ФЗ-152) необходимо предусмотреть при внедрении цифрового сервиса для записи к врачу?

4. На основе расчетов сделайте вывод о целесообразности включения семей в программу ДМС по сравнению с вариантом только для сотрудников.

Ситуационное задание № 2 (кейс с элементами конфликта и бюджетирования). «Сбалансирование социальных программ в условиях ограниченного бюджета»

Компания «СтройИнвест» (промышленное строительство, 1500 сотрудников) завершила год с невысокой прибылью. Бюджет социальных программ на следующий год сокращён на 30%. Действующие программы:

- ДМС (базовый полис) – охват 90% сотрудников, затраты – 20 млн руб./год.
- Оплата питания в заводской столовой (льготные обеды) – 6 млн руб./год.
- Программа материальной помощи к отпуску – 5 млн руб./год (фиксированная выплата).

- Корпоративные детские лагеря (летние смены) – 4 млн руб./год.
- Обучение за счёт компании (английский, профкурсы) – 3 млн руб./год.

Проведён опрос сотрудников – результаты:

- 80% сотрудников считают ДМС самой важной льготой.
- 60% довольны питанием.
- 45% считают матпомощь к отпуску «формальностью, лучше бы её отменили».
- 70% сотрудников с детьми (их 30% от общего числа) важны лагеря.
- Обучение важно для 50% молодых специалистов (до 35 лет – 40% персонала).

HR-директор должен сократить бюджет на 10 млн руб., минимизируя падение лояльности. Руководитель производства предлагает отменить лагеря и питание.

Вопросы:

1. Какой **принцип КСП** нарушает предложение руководителя производства? Предложите метод выбора приоритетов при сокращении (например, балльную оценку по нескольким критериям). Составьте таблицу-матрицу для пяти программ (критерии: «доля пользующихся», «влияние на текучесть», «важность по опросу») и проставьте баллы (1-3), определив самую критичную программу.

2. Какие **социологические методы** (кроме анкетирования) можно использовать, чтобы понять истинное отношение к матпомощи к отпуску? Предложите 2 метода и объясните их суть.

3. При сокращении программы лагерей предлагается перевести её частично на добровольное софинансирование (родители платят 50%). Какие **персональные данные детей** потребуются обрабатывать, как получить согласие, и какие **цифровые инструменты** упростят сбор и учёт платежей?

4. Сформулируйте **рекомендацию** для HR-директора: какую программу сократить полностью, какую – урезать, а какую оставить без изменений, с обоснованием по сумме экономии (10 млн руб.).

Тестовые задания

С одним правильным ответом

Какие социальные льготы являются обязательными для работодателя по Трудовому кодексу РФ?

А) Добровольное медицинское страхование

- Б) Ежегодный оплачиваемый отпуск
- В) Корпоративный детский сад
- Г) Оплата фитнес-абонементов

С несколькими правильными ответами

Какие из перечисленных льгот относятся к добровольным (корпоративным), то есть не предусмотрены ТК РФ в качестве обязательных? (Выберите все верные варианты)

- А) Оплата больничного листа
- Б) Предоставление служебного автомобиля для поездок по личным делам
- В) Дополнительное медицинское страхование (ДМС)
- Г) Ежегодный основной оплачиваемый отпуск
- Д) Компенсация стоимости путёвок в санаторий

На установление последовательности

Установите правильную последовательность этапов внедрения новой добровольной льготы (например, оплаты мобильной связи для сотрудников).

1. Закрепление льготы в локальном акте (положении)
2. Анализ экономической целесообразности и бюджетирование
3. Ознакомление сотрудников с порядком получения льготы
4. Выявление потребности (опрос или инициатива)
5. Издание приказа руководителя о введении льготы

На установление соответствия

Установите соответствие между видом льготы и её примером.

| № | Вид льготы | Пример |
|---|-------------------------------------|---|
| 1 | Обязательная (по ТК РФ) | А) Корпоративное обучение английскому языку |
| 2 | Добровольная материальная косвенная | Б) Оплата простоя по вине работодателя |
| 3 | Добровольная нематериальная | В) Служебный автомобиль для руководителя |
| 4 | Обязательная гарантия (ТК РФ) | Г) Ежегодный оплачиваемый отпуск |

Комбинированного типа

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1. | HR-директор предлагает оплачивать абонементы в спортзал только сотрудникам, сдавшим | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>нормы ГТО. Профсоюз заявляет о дискриминации. Правомерно ли такое условие? Варианты ответа: а) да, это стимулирует здоровый образ жизни; б) нет, это нарушает ст. 3 ТК РФ; в) да, если закрепить в коллективном договоре; г) нет, потому что спорт – личное дело каждого.</p> | | |
|---|--|--|

Доклад

Примерная тематика докладов в рамках КТ 1

1. Эволюция корпоративной социальной политики: от благотворительности к стратегическому HR-инструменту.
2. Влияние организационной структуры на дифференциацию социальных программ.
3. Методы выявления социальных потребностей персонала: сравнительный анализ.
4. Документационное обеспечение социальных программ: паспорт программы и план-график.
5. Нематериальная мотивация как часть КСП: практические инструменты и их эффективность
6. Материальные косвенные льготы: ДМС, питание, транспорт – как измерить ROI.
7. Индекс удовлетворённости персонала социальным пакетом: методы построения и интерпретации
8. Социометрия в КСП: выявление неформальных лидеров и их роли в принятии социальных программ.
9. Метрики эффективности социальных программ: от текущести до ROI.
10. Выбор между SaaS и собственной разработкой для управления социальными льготами: критерии и риски.

Методические рекомендации по подготовке доклада

Подготовка доклада развивает исследовательские навыки, расширяет кругозор и учит критически оценивать информацию. При работе над докладом по указанной теме необходимо составить план и отобрать ключевые источники. Изучая их, студент систематизирует полученные данные, формулирует выводы и обобщения.

Такая деятельность требует высокой степени самостоятельности и серьёзной интеллектуальной работы. Наибольшую пользу она принесёт при соблюдении следующих этапов:

ознакомление с основными научными трудами по теме (список рекомендует преподаватель);

анализ изученного материала, выделение наиболее важных фактов, точек зрения учёных и научных положений;

обобщение и логическое выстраивание материала (например, в виде развёрнутого плана);

написание текста доклада в научном стиле.

Структура доклада традиционно включает три части: введение, основную часть и заключение.

Во введении обозначают тему, показывают её связь с другими вопросами или место среди смежных проблем, кратко характеризуют использованные источники.

Основная часть строится логично и последовательно, в ней полностью раскрывается тема.

В заключении подводят итоги, формулируют выводы, подчёркивают значимость рассмотренной проблемы.

Опрос по темам 1.1-1.6

1. Перечислите основные методы анализа и систематизации информации о потребностях персонала, которые используются при разработке социальных программ. В чём суть контент-анализа открытых ответов в анкетах?

(Тема 1.1 – методология анализа, ПК-4.1. 3-6)

2. Какие технологии структурирования данных о социальных льготах (матрицы, чек-листы, таблицы сравнения) вы считаете наиболее эффективными для оценки востребованности льгот разными категориями сотрудников? Приведите пример.

(Тема 1.1 – инструменты систематизации, ПК-4.1. 3-6)

3. Назовите обязательные социальные гарантии, которые работодатель должен предоставлять по ТК РФ. Приведите пример дискриминационного условия при предоставлении добровольной корпоративной льготы.

(Тема 1.2 – обязательные vs добровольные льготы, ст. 3 ТК РФ, ПК-4.1. 3-14)

4. Каков максимальный срок, на который может быть установлен коллективный договор? В каких случаях локальный акт о социальных льготах подлежит согласованию с профсоюзом?

(Тема 1.2 – нормативное регулирование, ст. 43, 372 ТК РФ, ПК-4.1. 3-14)

5. Что такое «специальные категории персональных данных» по ФЗ-152? Приведите два примера таких данных применительно к членам семьи сотрудника, получающим корпоративную льготу. Когда их обработка допустима?

(Тема 1.3 – ст. 10 ФЗ-152, ПК-4.1. 3-17)

6. Какие требования предъявляет ФЗ-152 к получению согласия на обработку персональных данных членов семьи сотрудника (например, при оформлении путёвки в детский лагерь)? Что должно быть указано в таком согласии?

(Тема 1.3 – ст. 9 ФЗ-152, цели, сроки, перечень действий, ПК-4.1. 3-17)

7. Что такое «Положение о социальных льготах и гарантиях»? Какие разделы обязательно должны быть в этом локальном акте?

(Тема 1.4 – локальные акты, ПК-4.1. 3-18)

8. Какие пороговые значения и уровни одобрения могут быть закреплены в регламенте предоставления социальных льгот (например, по стоимости льготы на одного сотрудника)? Приведите пример.

(Тема 1.4 – внутренние процедуры, ПК-4.1. 3-18)

9. Назовите три ключевые метрики оценки эффективности социальной программы (например, ДМС). Как рассчитать ROI такой программы?

(Тема 1.5 – метрики и аналитика, ПК-4.1. 3-13)

10. Что такое «аналитический срез» при обработке данных опросов? Приведите пример среза по возрасту или стажу для оценки востребованности программы обучения.

(Тема 1.5 – аналитические срезы, ПК-4.1. 3-13)

11. Какие цифровые инструменты (информационные системы) используются для администрирования социальных льгот (выбор, заявки, отчётность)? Приведите два примера.

(Тема 1.6 – специализированные системы, ПК-4.1. 3-12, У-8)

12. Какие меры по защите персональных данных (в соответствии с ФЗ-152) необходимо предусмотреть при внедрении корпоративного портала для выбора социальных льгот?

(Тема 1.6 – обеспечение конфиденциальности, ПК-4.1. У-10)

Каждый вопрос предполагает свободный ответ. Рекомендуемое время на один ответ – 2–3 минуты. Оценка зависит от полноты, точности ссылок на статьи законов и примеров.

КТ – 2 (Темы 2.1-2.5)

Тестовые задания:

Тип: с одним правильным ответом

Какой локальный нормативный акт организации в первую очередь устанавливает перечень и порядок предоставления добровольных корпоративных льгот?

- А) Правила внутреннего трудового распорядка
- Б) Положение о социальных льготах и гарантиях (или Коллективный договор)
- В) Штатное расписание
- Г) Должностная инструкция сотрудника

Тип: с несколькими правильными ответами

Какие условия обязательно должны быть отражены в договоре с поставщиком услуг ДМС, чтобы договор считался заключенным и соответствовал гражданскому законодательству?

- А) Предмет договора (перечень медицинских услуг, сроки, страховые случаи)
- Б) Цена договора и порядок оплаты
- В) Размер уставного капитала страховой компании
- Г) Ответственность сторон за неисполнение (штрафы, пени)
- Д) Паспортные данные всех застрахованных сотрудников

Тип: на установление последовательности

Установите правильную последовательность действий при проведении закупочной процедуры для выбора поставщика корпоративного питания (в рамках 223-ФЗ).

1. Подписание договора с победителем
2. Размещение извещения о закупке на электронной площадке
3. Подготовка технического задания и обоснования начальной цены
4. Рассмотрение заявок и определение победителя
5. Оценка соответствия участников требованиям

Тип: на установление соответствия

Установите соответствие между показателем эффективности социальной программы и его содержанием.

| № | Показатель | Содержание |
|---|--------------------------|---|
| 1 | ROI (рентабельность) | А) Сравнение запланированных и фактических расходов |
| 2 | Снижение текучести | Б) Отношение полученного экономического эффекта к затратам |
| 3 | План-факт анализ | В) Уменьшение процента увольнений после внедрения программы |
| 4 | Индекс удовлетворённости | Г) Доля сотрудников, положительно оценивших программу |

Тип: комбинированное задание

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1. | Компания выбирает между собственным порталом льгот (разработка IT-отделом) и готовым облачным SaaS-решением. IT-отдел обещает полный контроль данных, но требует 6 месяцев и 3 млн руб. SaaS стоит 0,5 млн руб. в год, запуск за 2 недели, но данные хранятся у вендора. Какое решение предпочтительнее, если главный приоритет – скорость и защита ПДн | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>(при условии, что вендор имеет сертификаты и дата-центр в РФ)? Варианты: а) собственная разработка, только она даёт контроль; б) SaaS, так как быстрее и дешевле, а при выполнении требований ФЗ-152 (соглашение о поручении обработки, локализация) – безопасно; в) гибрид: собственная разработка, но с использованием облачных сервисов вендора; г) оставить Excel-таблицы.</p> | | |
|---|--|--|

Ситуационные задания

Задание 1 (расчетное)

В организации «Строй-Инвест» приняли решение о внедрении программы компенсации стоимости путёвок в детские лагеря для сотрудников с детьми. Затраты на программу в первый год – 2,5 млн руб. После внедрения текучесть среди сотрудников с детьми снизилась с 30% до 20%. Затраты на замену одного сотрудника составляют 120 000 руб. В группе сотрудников с детьми – 200 человек.

Вопросы:

1. Рассчитайте экономию от снижения текучести в рублях.
2. Рассчитайте ROI программы (в процентах).
3. Оцените, какие ещё показатели (не менее двух) нужно измерить, чтобы подтвердить эффективность программы.

Доклад

Примерная тематика докладов в рамках КТ 2

1. Классификация социальных льгот: обязательные vs добровольные – границы и риски для работодателя.

(Тема 2.1. Нормативно-правовое регулирование, разграничение по ТК РФ)

2. Дифференциация социальных льгот по категориям персонала: как избежать дискриминации и сохранить справедливость.

(Тема 2.1. Принципы КСП, ст. 3 ТК РФ)

3. Методы бюджетирования социальных программ: от достигнутого уровня, нормативный, программно-целевой – сравнительный анализ.

(Тема 2.2. Планирование и определение объёмов средств)

4. Оптимизация бюджета социальных программ: аутсорсинг ДМС, переговоры с поставщиками, отказ от невостребованных льгот.

(Тема 2.2. Учёт затрат и экономия)

5. Закупочные процедуры по 223-ФЗ и 44-ФЗ при реализации социальных программ: особенности и типичные ошибки.

(Тема 2.3. Порядок проведения закупок)

6. Конфликт интересов в закупочных комиссиях по социальным контрактам: как выявить и предотвратить.

(Тема 2.3. Антикоррупционные требования)

7. Оценка экономической эффективности социальных программ: ROI, снижение текучести, социальный эффект.

(Тема 2.4. Метрики и анализ)

8. План-факт анализ выполнения социальных программ: причины отклонений и корректирующие действия.

(Тема 2.4. Методы анализа)

9. Цифровые инструменты администрирования льгот: сравнительный обзор SaaS-платформ и собственных решений.

(Тема 2.5. Информационные системы)

10. Обеспечение конфиденциальности персональных данных при работе с корпоративными льготами (ФЗ-152, согласия, разграничение доступа).

(Тема 2.5. Защита ПДн)

Методические рекомендации по подготовке доклада

Подготовка доклада развивает исследовательские навыки, расширяет кругозор и учит критически оценивать информацию. При работе над докладом по указанной теме необходимо составить план и отобрать ключевые источники. Изучая их, студент систематизирует полученные данные, формулирует выводы и обобщения.

Такая деятельность требует высокой степени самостоятельности и серьёзной интеллектуальной работы. Наибольшую пользу она принесёт при соблюдении следующих этапов:

ознакомление с основными научными трудами по теме (список рекомендует преподаватель);

анализ изученного материала, выделение наиболее важных фактов, точек зрения учёных и научных положений;

обобщение и логическое выстраивание материала (например, в виде развёрнутого плана);

написание текста доклада в научном стиле.

Структура доклада традиционно включает три части: введение, основную часть и заключение.

Во введении обозначают тему, показывают её связь с другими вопросами или место среди смежных проблем, кратко характеризуют использованные источники.

Основная часть строится логично и последовательно, в ней полностью раскрывается тема.

В заключении подводят итоги, формулируют выводы, подчёркивают значимость рассмотренной проблемы.

Каждая тема предполагает анализ нормативных и методических источников, практических примеров. Рекомендуемый объём доклада – 5-7 страниц, выступление – 7-10 минут с презентацией.

Опрос по темам 2.1-2.5

1. Перечислите отличия обязательных социальных гарантий по ТК РФ от добровольных корпоративных льгот. Приведите по два примера каждого вида.

(Тема 2.1 – виды льгот, ПК-4.1. 3-14)

2. Назовите три принципа, которые необходимо соблюдать при дифференциации социальных льгот разных категорий персонала, чтобы не нарушить запрет дискриминации (ст. 3 ТК РФ).

(Тема 2.1 – дифференциация льгот)

3. Опишите суть нормативного метода бюджетирования социальных программ (в дополнение к другим известным вам методам).

(Тема 2.2 – планирование и бюджетирование, ПК-4.1. У-5)

4. Укажите не менее двух способов оптимизации бюджета на социальные льготы без полной отмены программ.

(Тема 2.2 – оптимизация затрат)

5. Поясните, какие закупочные процедуры обязательны для государственных организаций и госкорпораций (223-ФЗ, 44-ФЗ) и в чём их отличие от закупок коммерческой организации.

(Тема 2.3 – закупочные процедуры, ПК-4.1. 3-7)

6. Объясните, что такое «конфликт интересов» в закупочной комиссии и как его оформить документально при закупке социальных услуг (например, ДМС).

(Тема 2.3 – конфликт интересов, ПК-4.1. У-7)

7. Назовите три ключевых показателя экономической эффективности социальной программы (например, ДМС) и приведите формулу расчёта ROI.

(Тема 2.4 – метрики эффективности, ПК-4.1. 3-2)

8. Охарактеризуйте суть план-факт анализа выполнения социальной программы и возможные причины выявляемых отклонений.

(Тема 2.4 – методы анализа, ПК-4.1. 3-13)

9. Укажите два типа цифровых инструментов (информационных систем) для администрирования социальных льгот (SaaS, собственная разработка и т.п.).

(Тема 2.5 – цифровые инструменты, ПК-4.1. 3-12)

Перечислите не менее трёх мер по защите персональных данных (ФЗ-152), которые необходимо принять при внедрении корпоративного портала для заказа льгот.

(Тема 2.5 – обеспечение конфиденциальности, ПК-4.1. У-10)

Каждый вопрос предполагает свободный ответ. Рекомендуемое время – 2-3 минуты на вопрос. Оценка зависит от полноты ответа, ссылок на статьи законов и примеров из практики.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КАЖДОГО ИЗ ЗАДАНИЙ

Критерии оценивания ситуационных заданий:

| Диапазон баллов | Описание критерия |
|-----------------|---|
| 85-100 | Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме. |
| 65-84 | Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок. |
| 55-64 | Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания |
| 0-54 | У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно. |

Критерии оценивания тестовых заданий:

| Диапазон баллов | Описание критерия | |
|-----------------|-------------------------------|---|
| 85-100 | Свыше 80% правильных ответов. | Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале. |
| 65-84 | Свыше 70% правильных ответов. | Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок. |
| 55-64 | Свыше 50% правильных ответов. | Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях. |
| 0-54 | Менее 50% правильных ответов. | Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня. |

Критерии оценивания доклада:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|-----------------------------|-----------------|--|
| Содержание и раскрытие темы | 0-20 | Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами |
| Грамотность изложения | 0-20 | Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации |
| Стилистика | 0-20 | Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность |

| | | |
|--------------------|------|---|
| Логика изложения | 0-20 | Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы |
| Оригинальность | 0-20 | Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора |
| Итого максимально: | 100 | |

Критерии оценивания опроса:

| Диапазон баллов | Описание критерия |
|-----------------|--|
| 85-100 | 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. |
| 65-84 | 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. |
| 55-64 | 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. |
| 0-54 | Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. |

Общая оценка по КТ 1-2 определяется путем нахождения среднего балла по всем заданиям, используемым в контрольной работе.

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

Для решения ситуационных 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, который состоит 3-заданий: открытый вопрос, тестовые задания, ситуационное задание. Экзаменационный билет оценивается в 100-баллов.

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 по темам дисциплины:

Тема 1.1. Теоретические основы корпоративной социальной политики: цели, стратегия, связь с развитием организации

1. Задания открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

1.1. Вопросы открытого типа.

| № п.п. | Вопрос |
|--------|---|
| 1. | Опишите алгоритм разработки и внедрения корпоративной социальной политики (КСО) в организации. Приведите пример заполнения матрицы приоритетных направлений КСО для 2–3 ключевых групп стейкхолдеров. |
| 2. | Опишите технологию оценки взаимосвязи между реализацией корпоративной социальной политики и развитием организации (например, производительностью труда, текучестью кадров, лояльностью клиентов). Приведите пример расчёта одного из показателей (например, ROI социальных инвестиций). |

1.2. Ситуационные задания

Задание 1 (Расчёт эффективности скрининга резюме)

Компания «ИнфоТех» (200 сотрудников, разработка ПО) за 3 года выросла в 2 раза. Появились проблемы:

- текучесть среди молодых разработчиков достигла 35% (они уходят в крупные компании с соцпакетом);
- местное сообщество жалуется на отсутствие профориентации для школьников (в городе мало IT-специалистов);
- акционеры требуют доказательств, что вложения в «социалку» повлияют на прибыль.

Руководство выделило бюджет 5 млн руб. в год на корпоративную социальную политику и просит выбрать один из трёх вариантов стратегии (или их комбинацию):

| Вариант | Направление | Затраты в год | Ожидаемый бизнес-эффект |
|----------|---|---------------|---|
| А | Бесплатные курсы английского и профессиональные митапы для сотрудников | 2 млн руб. | Снижение текучести на 20% |
| Б | Открытие IT-класса в школе (ремонт, оборудование, уроки от сотрудников) | 2,5 млн руб. | Улучшение репутации, доступ к будущим стажёрам через 2–3 года |
| В | Компенсация фитнеса и ДМС для сотрудников + программа «Здоровье» | 3 млн руб. | Рост производительности на 10%, снижение больничных |

Вопросы и задание:

1. Какую стратегию КСО (А, Б, В или их сочетание) вы предложите компании и почему? Укажите, как ваш выбор связан с целями развития организации (удержание кадров, долгосрочный рост, прибыль).

2. Какие показатели (KPI) вы введёте, чтобы через год доказать акционерам связь между социальными инвестициями и развитием бизнеса? Назовите 2–3 измеримых показателя для выбранного варианта.

2. 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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1. | <p>Компания «ТехноПром» (машиностроение, 2000 сотрудников) разрабатывает КСП. Руководитель цеха предложил включить в неё только материальную помощь к отпуску и ДМС, так как «рабочим ничего больше не нужно». HR-директор настаивает на предварительном анализе потребностей разных категорий. Какой подход соответствует современным принципам КСП?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) подход руководителя цеха, он лучше знает своих рабочих;</p> <p>б) подход HR-директора, так как КСП должна учитывать дифференциацию потребностей по целевым группам;</p> <p>в) отложить разработку КСП до лучших времён;</p> <p>г) взять готовый шаблон КСП из интернета.</p> | | |
| 2. | <p>На совещании по КСП возник спор: финансовый директор говорит: «Социальная политика – это просто затраты, надо минимизировать». HR-директор возражает: «Социальная политика – это инвестиции в человеческий капитал, она снижает текучесть и повышает производительность». Кто из них прав с позиции стратегического подхода?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) финансовый директор, затраты надо сокращать всегда;</p> <p>б) HR-директор, но только если речь об обязательных гарантиях;</p> <p>в) оба правы в своей логике, но стратегически КСП рассматривается как</p> | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | инвестиции с измеримым экономическим эффектом; г) неправ никто, КСП не влияет на экономику. | | |
|--|--|--|--|

Тест 2.

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.

Что из перечисленного является основной целью корпоративной социальной политики (КСП) с позиции управления персоналом?

- А) Минимизация налоговых отчислений
- Б) Замена обязательных государственных гарантий
- В) Социальная защита, мотивация и удержание персонала
- Г) Сокращение числа сотрудников

Какой элемент организационной структуры в наибольшей степени требует дифференциации социальных программ для разных категорий персонала?

- А) Количество уровней иерархии
- Б) Наличие филиалов, разных профессиональных групп (рабочие, служащие, руководители)
- В) Корпоративный цвет и брендинг
- Г) Форма собственности (ООО, АО)

Взаимосвязь кадровой и социальной политики проявляется в том, что социальные гарантии:

- А) Полностью замещают заработную плату
- Б) Являются инструментом привлечения и удержания персонала в рамках HR-стратегии
- В) Не влияют на бренд работодателя
- Г) Устанавливаются только для руководителей

Тема 1.2. Методология разработки планов и программ социального развития организации

1. Задания открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

1.1. Вопросы открытого типа.

| № п.п. | Вопрос |
|--------|--|
| 1. | Опишите последовательность этапов разработки социальной программы «Корпоративное обучение английскому языку» (от инициативы до утверждения). Какие методы выявления потребностей вы используете на первом этапе и почему? Какие документы будут созданы на каждом этапе? |
| 2. | Какие критерии и показатели (не менее трёх) вы предложите для оценки уровня удовлетворённости персонала социальной программой «ДМС для членов семьи»? Как эти критерии помогут скорректировать программу в будущем? |

1.2. Ситуационное задание

В компании «Строй-Инвест» (500 сотрудников) HR-отдел разработал проект социальной программы «Материальная помощь к отпуску»: выплата 10 000 руб. каждому сотруднику раз в год. Проект прошёл этап проектирования и был направлен на согласование. Финансовый директор отказал: «Бюджет не позволяет – это 5 млн руб. в год». HR-директор предложил дифференцировать помощь: рабочие – 15 000 руб. (так как у них ниже зарплата), офисные служащие – 7000 руб., руководители – 0 руб. (у них высокие оклады). Профсоюз рабочих поддержал, но офисные служащие написали жалобу на дискриминацию.

Вопросы:

1. На каком этапе разработки программы возник конфликт?
2. Правомерна ли дифференциация помощи по категориям персонала с точки зрения ТК РФ?
3. Какой компромиссный вариант вы предложите, чтобы соблюсти бюджет 5 млн руб. и избежать дискриминации?

2. 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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|--|------------------|--|
| 1. | При разработке социальной программы «Здоровье» HR-отдел предложил провести опрос сотрудников для | | |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | <p>выявления потребностей. Руководитель сказал: «Зачем опрашивать, я и так знаю, что нужно – ДМС и спортзал». Какое решение соответствует методологии разработки социальных программ?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) согласиться с руководителем, чтобы сэкономить время;</p> <p>б) провести опрос, так как выявление реальных потребностей – первый обязательный этап разработки;</p> <p>в) скопировать программу из соседней компании;</p> <p>г) ограничиться только ДМС без спортзала.</p> | | |
| 2. | <p>При согласовании программы материальной помощи к отпуску профсоюз потребовал увеличить выплату с 5000 до 7000 руб. Финансовый директор отказал, ссылаясь на бюджет. HR-специалист предложил компромисс: оставить 5000 руб., но добавить нематериальные бонусы (дополнительный выходной, грамоту). Какой этап разработки программы здесь представлен и насколько решение корректно?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) этап проектирования – решение некорректно, нужно выполнить требование профсоюза;</p> <p>б) этап согласования с заинтересованными сторонами – решение корректно, так как найден баланс интересов;</p> <p>в) этап утверждения – решение некорректно, окончательное слово за финансистами;</p> <p>г) этап анализа потребностей – решение корректно, профсоюз передумает.</p> | | |

Тест 2.

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 метод выявления потребностей персонала позволяет получить наиболее глубокую качественную информацию, хотя и требует значительных временных затрат на организацию и проведение?

- А) Анкетирование
- Б) Фокус-группа
- В) Анализ кадровых баз данных
- Г) Мониторинг зарплат конкурентов

На каком этапе разработки социальной программы происходит оценка реалистичности бюджета и распределение зон ответственности между подразделениями?

- А) Анализ потребностей
- Б) Проектирование мероприятий
- В) Согласование с заинтересованными сторонами
- Г) Утверждение программы

Какой документ фиксирует цели, показатели, ответственных и ресурсы конкретной социальной программы?

- А) Коллективный договор
- Б) Паспорт программы
- В) Положение об оплате труда
- Г) Штатное расписание

Тема 1.3. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.

1. Задания открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

1.1. Вопросы открытого типа.

| № п.п. | Вопрос |
|-----------|---|
| 1. | Опишите классификацию систем стимулирования персонала по трём основаниям: форма (материальное/нематериальное), способ (прямое/косвенное), направленность (индивидуальное/коллективное). Приведите по одному примеру для каждой получившейся комбинации (например, материальное прямое индивидуальное – премия за перевыполнение плана). |
| 2. | Какие три критерия (метрики) вы предложите для оценки эффективности внедрения программы нематериального стимулирования «Корпоративный наставник года» (премия наставникам, обучающим молодых сотрудников)? Как и в какие сроки вы будете измерять эти критерии? |

1.2. Ситуационное задание

В компании «Альфа-Логистик» (курьерская служба, 300 курьеров, 50 офисных сотрудников) решили повысить мотивацию курьеров. Предложили две программы:

- Программа А: увеличение сдельной расценки за доставку на 10% (материальное прямое индивидуальное).
- Программа Б: введение нематериальной системы – лучший курьер недели получает флагманский смартфон в пользование на месяц и размещение фото на доске почёта.

Руководитель службы доставки считает, что курьерам нужны только деньги, и предлагает программу А. HR-директор настаивает на программе Б, так как она дешевле и создаёт соревновательный эффект.

Вопросы:

1. Каковы преимущества и риски каждой программы с точки зрения долгосрочной мотивации?
2. Какой вариант (А, Б или комбинированный) вы предложите и почему?
3. Какую метрику (показатель) вы будете отслеживать, чтобы оценить эффективность выбранной программы через 3 месяца?

2. 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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1. | <p>HR-директор предложил заменить ежегодную премию (материальное стимулирование) на дополнительный недельный оплачиваемый отпуск для всех сотрудников. Финансовый директор против: «Отпуск тоже стоит денег, но не мотивирует так, как живые деньги». Какое решение более эффективно для удержания персонала с позиции современной теории мотивации?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) оставить премию, деньги важнее;</p> <p>б) заменить на отпуск, так как нематериальные бонусы часто имеют более долгосрочный мотивационный эффект;</p> <p>в) дать сотрудникам право выбора – премия или отпуск (гибкий соцпакет);</p> <p>г) отменить и то и другое, чтобы сэкономить.</p> | | |
| 2. | <p>В компании ввели программу «Сотрудник месяца»: доска почёта, грамота и 5000 руб. премии. Через полгода заметили, что мотивация упала, сотрудники конкурируют неконструктивно. Что можно изменить в системе стимулирования, чтобы повысить её эффективность?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) убрать денежную составляющую, оставить только моральное поощрение;</p> <p>б) добавить командные номинации (лучшая бригада, лучший отдел) и публичное признание без денег;</p> <p>в) увеличить премию до 20 000 руб., чтобы конкуренция стала острее;</p> | | |

| | | | |
|--|----------------------------------|--|--|
| | г) отменить программу полностью. | | |
|--|----------------------------------|--|--|

Тест 2.

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.

Какая форма стимулирования относится к косвенным материальным (не связана напрямую с результатами труда, но улучшает условия работы)?

- А) Ежемесячная премия за выполнение КРІ
- Б) Повышение оклада
- В) Оплата питания (компенсация обедов)
- Г) Процент от продаж

Какой показатель НЕ относится к метрикам эффективности системы стимулирования?

- А) Коэффициент текучести кадров
- Б) Индекс удовлетворённости персонала
- В) Сумма кредиторской задолженности
- Г) Рост производительности труда

Что из перечисленного является примером нематериального индивидуального стимулирования?

- А) Премия по итогам квартала
- Б) Публичное объявление благодарности на совещании
- В) Предоставление служебного автомобиля
- Г) Оплата курсов повышения квалификации

Тема 1.4. Социологические исследования в социальной политике: методы изучения удовлетворенности и общественного мнения

1. Задания открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

1.1. Вопросы открытого типа.

| № п.п. | Вопрос |
|--------|---|
| 1. | Опишите последовательность подготовки и проведения фокус-группы для оценки отношения персонала к новой программе «Корпоративный детский сад». Какие этапы включает подготовка? Сколько участников оптимально? Какие правила должен соблюдать модератор? |
| 2. | Какие критерии и шкалы вы предложите для измерения удовлетворённости персонала социальным пакетом? Приведите пример трёх вопросов для анкеты (закрытых, с вариантами ответов по шкале Лайкерта). Как вы будете интерпретировать средний балл 4,2 из 5? |

1.2. Ситуационное задание

В компании «БетонСтрой» провели ежегодный опрос удовлетворённости. Общий индекс – 78%. При этом удовлетворённость питанием – 85%, ДМС – 90%, программой обучения – 45%. Руководитель отдела обучения предлагает закрыть программу, так как «всё равно не нужна». HR-директор сомневается: возможно, низкая оценка из-за плохой коммуникации, а не не востребованности. Он предлагает провести фокус-группу с сотрудниками, которые поставили низкие оценки обучению.

Вопросы:

1. Какие достоинства имеет фокус-группа по сравнению с анкетированием для выяснения причин низкой оценки?
2. Какие критерии отбора участников фокус-группы вы предложите (не менее двух)?
3. Какие два вопроса модератор должен обязательно задать участникам, чтобы понять, отменить программу обучения или улучшить её коммуникацию?

2. 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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|-------------------------------|------------------|--|
| 1. | HR-отдел провел анкетирование | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| | <p>удовлетворенности социальными льготами. Результат: 85% сотрудников удовлетворены. Однако текучесть среди молодых специалистов (до 30 лет) остаётся высокой. Какая ошибка могла быть допущена при проведении исследования? Варианты ответов:</p> <p>а) недостаточный объём выборки;</p> <p>б) отсутствие аналитических срезов по категориям персонала;</p> <p>в) использование только открытых вопросов;</p> <p>г) слишком длинная анкета.</p> | | |
| 2. | <p>При обсуждении результатов фокус-группы о востребованности корпоративного обучения выяснилось, что молодые сотрудники хотят «карьерных траекторий», а старшее поколение – повышения квалификации. HR-директор предлагает запустить разные программы. Финансовый директор говорит: «Мы не можем делать две программы, это дорого. Давайте спросим у всех в анкете, какая программа важнее». Какое решение соответствует принципам социологических исследований? Варианты ответов:</p> <p>а) согласиться с финансовым директором – анкета даст усреднённый ответ;</p> <p>б) провести дополнительное исследование методом «диаграмма важности-удовлетворенности» (важность vs востребованность) и выделить бюджет под приоритет;</p> <p>в) выбрать программу для молодых, они – будущее компании;</p> <p>г) отменить обе программы.</p> | | |

Тест 2.

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 метод сбора социологической информации позволяет получить глубинное понимание групповых норм и скрытых потребностей, но требует квалифицированного модератора?

- А) Анкетирование
- Б) Фокус-группа
- В) Телефонный опрос
- Г) Анализ документов

Что такое индекс удовлетворённости персонала (например, по шкале Лайкерта)?

- А) Сумма максимальных баллов по всем вопросам
- Б) Отношение числа положительных ответов к общему числу ответов, выраженное в процентах
- В) Разница между средним баллом и медианой
- Г) Коэффициент корреляции между зарплатой и стажем

Какой метод анализа данных позволяет выявить связь между удовлетворённостью льготами и текучестью в разных возрастных группах?

- А) Факторный анализ
- Б) Корреляционный анализ с сегментацией (срезы)
- В) Контент-анализ
- Г) Сравнение средних без группировки

Тема 1.5. Анализ и систематизация информации при разработке социальных программ. Метрики и аналитические срезы.

1. Задания открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

1.1. Вопросы открытого типа.

| № п.п. | Вопрос |
|--------|--|
| 1. | Опишите технологию сбора и систематизации информации о потребностях персонала для разработки программы корпоративного обучения. Какие источники данных (не менее трёх) и методы анализа вы используете? Как вы структурируете полученную информацию для представления руководству? |
| 2. | Перечислите пять ключевых метрик для оценки эффективности программы «Корпоративный фитнес». Для каждой метрики укажите, как она рассчитывается, и какой экономический или социальный аспект отражает. |

1.2. Ситуационное задание

В компании «ПрофСтрой» (800 сотрудников) внедрили программу «Здоровье» (ДМС + фитнес). Через год HR-аналитик собрал данные: затраты на программу – 8 млн руб. Больничные листы сократились в среднем с 9 до 7 дней на человека (средняя зарплата – 3000 руб./день, работа не оплачивается за дни болезни). Текучесть в группе пользователей программы (500 чел.) снизилась с 25% до 20%. Затраты на замену одного сотрудника – 100 000 руб.

Вопросы:

Рассчитайте прямую экономию от снижения больничных (в рублях) для 800 сотрудников.

Рассчитайте экономию от снижения текучести (только для группы пользователей программы, 500 чел.)

Рассчитайте ROI программы (используя общую экономию из п.1 и п.2 и затраты).

Какой аналитический срез (по какой категории) вы предложите сделать, чтобы понять, одинаково ли эффективна программа для разных групп? Приведите один пример.

2. 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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|--|------------------|--|
| 1. | HR-аналитик подготовил отчёт по эффективности социальных | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| | <p>программ, включив в него следующие показатели: общая сумма затрат на ДМС, средняя зарплата, количество путёвок в санаторий, индекс удовлетворённости питанием. Руководитель сказал: «Здесь нет главного – как программы повлияли на текучесть и производительность». Какой важный вид метрик упущен?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) метрики затрат (абсолютные);</p> <p>б) метрики результативности (impact metrics);</p> <p>в) метрики объёма (количество услуг);</p> <p>г) метрики процесса (скорость обработки заявок).</p> | | |
| 2. | <p>При анализе удовлетворённости социальным пакетом аналитик построил сводную таблицу: средний балл по каждому подразделению. Выяснилось, что в цехе 3 балл низкий (3,2), а в офисе высокий (4,8). Руководитель цеха сказал: «Наши рабочие всегда всем недовольны, не обращайтесь внимания». Какой аналитический срез следует сделать, чтобы получить объективную картину?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) срез по полу;</p> <p>б) срез по стажу работы в компании;</p> <p>в) срез по возрасту и должностной категории;</p> <p>г) достаточно данных по подразделениям.</p> | | |

Тест 2.

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 показатель позволяет оценить, насколько каждый рубль, вложенный в социальные программы, возвращается в виде экономии от снижения текущей или роста производительности?

- А) Коэффициент абсентеизма
- Б) Индекс лояльности (eNPS)
- В) Рентабельность инвестиций в социальные программы (ROI)
- Г) Коэффициент покрытия льгот

Что такое «аналитический срез» при обработке данных опросов персонала?

- А) Группировка данных по выбранному признаку (возраст, должность, стаж) для сравнительного анализа
- Б) Удаление выбросов из массива данных
- В) Прогнозирование будущих значений методом экстраполяции
- Г) Автоматическая загрузка данных из CRM-системы

Какой инструмент анализа наиболее эффективен для визуализации динамики удовлетворённости социальными программами в разрезе нескольких лет?

- А) Круговая диаграмма
- Б) Линейная диаграмма (тренд)
- В) Диаграмма Ганта
- Г) Древоподобная карта

Тема 1.6. Цифровые инструменты и информационные системы в корпоративной социальной политике. Автоматизация процессов

1. Задания открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

1.1. Вопросы открытого типа.

| № п.п. | Вопрос |
|--------|---|
| 1. | Опишите алгоритм действий HR-службы при выборе и внедрении цифрового портала для администрирования социальных льгот (кафетерий льгот). Какие этапы включают подготовительный, оценочный и внедренческий периоды? Назовите не менее трёх критериев выбора поставщика SaaS-решения. |
| 2. | Какие меры по защите персональных данных (в соответствии с ФЗ-152) необходимо реализовать при внедрении мобильного приложения для выбора социальных льгот? Перечислите не менее четырёх мер технического и организационного характера. |

1.2. Ситуационное задание

В компании «ТехноЛогистик» (300 сотрудников) решили автоматизировать процесс предоставления путёвок в детские лагеря. Раньше всё было на бумаге: заявление, сбор справок, визы начальника, профсоюза, бухгалтерии. Оформление занимало 3 недели. HR-директор предлагает внедрить простой электронный сервис: форма заявки на корпоративном портале, автоматическое уведомление на согласование, фиксация очереди. IT-отдел говорит: «Давайте сделаем сложную систему с интеграцией в 1С и мобильным приложением, это будет красиво». Бюджет ограничен (1 млн руб.), скорость важна – сезон лагерей через 2 месяца.

Вопросы:

Какой подход (минимальный MVP или сложная система) соответствует принципам цифровизации с учётом ограничений?

Какие данные необходимо собирать в заявке, и какие меры защиты ПДн нужно предусмотреть?

Как измерить эффективность автоматизации (не менее двух метрик)?

2. 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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1. | <p>HR-отдел провел анкетирование удовлетворенности социальными льготами. Результат: 85% сотрудников удовлетворены. Однако текучесть среди молодых специалистов (до 30 лет) остаётся высокой. Какая ошибка могла быть допущена при проведении исследования?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) недостаточный объём выборки;</p> <p>б) отсутствие аналитических срезов по категориям персонала;</p> | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| | <p>в) использование только открытых вопросов;</p> <p>г) слишком длинная анкета.</p> | | |
| 2. | <p>При внедрении корпоративного портала льготы сотрудники могут выбирать опции (ДМС, спорт, обучение) в личном кабинете. Отдел информационной безопасности требует, чтобы портал собирал только минимум персональных данных и обязательно получал согласие на обработку. HR предлагает автоматически подгружать данные из кадровой системы (ФИО, должность, стаж) без дополнительного согласия, так как «это уже есть в базе». Чья позиция правомерна с точки зрения ФЗ-152 и цифровизации?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) правомерна позиция ИБ – требуется отдельное согласие на обработку ПДн в портале, даже если данные уже есть;</p> <p>б) правомерна позиция HR – согласие уже получено при приёме на работу;</p> <p>в) оба правы – можно обойтись без согласия, если портал использует тот же кадровый учёт;</p> <p>г) портал запрещён, так как нельзя совмещать учёт и льготы.</p> | | |

Тест 2.

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.

Какая информационная система является наиболее распространённой для комплексного учёта зарплаты, кадров и социальных льгот в крупных российских компаниях?

A) Salesforce

- Б) 1С:Зарплата и управление персоналом
- В) Google Sheets
- Г) Trello

Какой цифровой сервис позволяет сотрудникам самостоятельно выбирать социальные льготы из установленного набора в пределах выделенного бюджета?

- А) Система электронного документооборота (СЭД)
- Б) Портал-кафетерий льгот (Benefex, «Соцпакет-онлайн»)
- В) Корпоративная почта
- Г) Чат-бот для заказа справок

При формировании предложения по автоматизации процесса подачи заявок на материальную помощь, что должно быть включено в техническое задание в первую очередь?

- А) Цветовая схема интерфейса
- Б) Перечень бизнес-процессов, подлежащих автоматизации (заявка, согласование, уведомление)
- В) Стоимость разработки
- Г) Сроки утверждения документации без анализа процессов

Тема 2.1. Виды социальных льгот и гарантий в организации. Нормативно-правовое регулирование

1. Задания открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

1.1. Вопросы открытого типа.

| № п.п. | Вопрос |
|--------|---|
| 1. | Перечислите не менее трёх видов социальных льгот, которые работодатель может предоставлять добровольно (сверх обязательных). Укажите, какие из них могут облагаться НДФЛ и страховыми взносами, а какие – нет, приведите пример. |
| 2. | Опишите порядок введения новой добровольной льготы (например, оплата абонементов в бассейн) в организации: какие документы нужно разработать, какие этапы согласования пройти, какие риски учесть при дифференциации (например, только для рабочих или только для офиса). |

1.2. Ситуационное задание

В компании «СтройИнвест» (500 человек, из них 400 рабочих, 50 ИТР, 50 руководителей) действует коллективный договор. Рабочие регулярно требуют расширения соцпакета: горячее питание за счёт компании (сейчас только дотация 50 руб. в день). Руководство согласно, но предлагает давать полное питание только рабочим, мотивируя тяжёлыми условиями труда. Офисные сотрудники возмущены: «Мы тоже работаем, почему нам нет?». Профсоюз рабочих поддерживает руководство.

Вопросы:

1. Будет ли предоставление бесплатного питания только рабочим дискриминацией по ст. 3 ТК РФ? Почему?
2. Какие объективные критерии (связанные с деловыми качествами или условиями труда) могут обосновать такую дифференциацию?
3. Какой компромиссный вариант можно предложить, чтобы избежать жалоб и сболости бюджет?

2. 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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1. | Работодатель в локальном акте установил, что сотрудники, не имеющие детей, не получают доплату к отпуску (5000 руб.), а сотрудники с детьми получают. Сотрудник без детей обратился в трудовую инспекцию с жалобой на дискриминацию. Правомерно ли такое условие? Варианты ответов: а) да, так как работодатель вправе сам определять льготы; б) да, если закрепить это в коллективном договоре; в) нет, это дискриминация по признаку семейного положения (ст. 3 ТК РФ); г) нет, только если сотрудник – мужчина. | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 2. | <p>При разработке Положения о социальных льготах HR-специалист включил пункт: «Размер материальной помощи к отпуску устанавливается приказом генерального директора индивидуально для каждого сотрудника». Профсоюз потребовал прописать конкретные критерии (стаж, должность, результаты работы). Чья позиция более правомерна с точки зрения трудового законодательства и принципов КСП?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) позиция HR-специалиста – директор лучше знает, кому помогать;</p> <p>б) позиция профсоюза – отсутствие чётких критериев ведёт к произволу и потенциальной дискриминации;</p> <p>в) правы обе стороны, можно оставить как есть;</p> <p>г) правильнее вообще не давать материальную помощь.</p> | | |
|----|---|--|--|

Тест 2.

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.

Какие социальные льготы являются обязательными для работодателя согласно Трудовому кодексу РФ?

- А) Добровольное медицинское страхование
- Б) Ежегодный оплачиваемый отпуск
- В) Корпоративный детский сад
- Г) Оплата фитнес-абонемента

Какой локальный нормативный акт обычно закрепляет перечень добровольных корпоративных льгот и порядок их предоставления?

- А) Штатное расписание
- Б) Правила внутреннего трудового распорядка

- В) Положение о социальных льготах (или Коллективный договор)
- Г) Должностная инструкция

Согласно ст. 3 ТК РФ, дифференциация социальных льгот допустима, если она основана на:

- А) Семейном положении (наличие детей) без дополнительных обоснований
- Б) Деловых качествах работника или объективных условиях труда
- В) Политических взглядах сотрудника
- Г) Месте жительства (прописке)

Тема 2.2. Порядок планирования и бюджетирования социальных программ. Определение объемов средств

1. Задания открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

1.1. Вопросы открытого типа.

| № п.п. | Вопрос |
|--------|--|
| 1. | Опишите три основных метода бюджетирования социальных программ (от достигнутого, нормативный, программно-целевой). Укажите преимущества и недостатки каждого, а также пример, для какой ситуации какой метод лучше подходит. |
| 2. | Какие источники данных (не менее трёх) и методы расчёта вы используете для определения бюджета на корпоративное обучение на следующий год? Приведите пример расчёта для 200 сотрудников, если 60% из них нуждаются в курсах повышения квалификации стоимостью 8000 руб./чел., а 20% – в курсах английского по 15 000 руб./чел. |

1.2. Ситуационное задание

В компании «АвтоПром» (2000 сотрудников) планируется внедрение программы «Здоровье»: доступ сотрудников к фитнес-клубам по льготной цене. Бюджет программы – 6 млн руб. в год. Есть два варианта:

1. Оплачивать 50% стоимости абонементов для всех желающих (средняя стоимость абонемента – 30 000 руб./год).
2. Предоставить полную оплату абонемента только для сотрудников, сдавших нормы ГТО (золотой знак), остальным – скидку 20%.

По оценкам, в первом варианте программой воспользуются 40% сотрудников (800 чел.), во втором – только 10% (200 чел.) смогут получить полную оплату, но многие могут стремиться сдать ГТО.

Вопросы:

1. Рассчитайте фактические затраты за год по первому варианту (при 800 участниках).
2. Рассчитайте фактические затраты по второму варианту (200 чел. полностью + остальные, что получают 20% скидку, но их количество неизвестно; предположим, что также 200 чел. получают 20% скидку, а остальные не придут).
3. Какой вариант экономически более выгоден? Какой имеет больший социальный эффект (мотивация к здоровью)?
4. Какие дополнительные статьи бюджета нужно учесть при любом варианте (администрирование, контроль, интеграция)?

2. 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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1. | При формировании бюджета на социальные программы на следующий год финансовый директор предложил метод «от достигнутого уровня» (индексация прошлогодних расходов на инфляцию). HR-директор настаивает на программно-целевом методе (обоснование каждой программы отдельно). Какой метод более эффективен для развития КСП и почему? Варианты ответов: а) метод от достигнутого – он прост и предсказуем; б) программно-целевой – он позволяет увязать расходы с результатами и отказаться от неэффективных программ; в) нормативный метод; г) оба метода равноценны. | | |
| 2. | HR-специалист рассчитал бюджет на программу | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>«Корпоративное обучение» на следующий год: 500 000 руб. на курсы английского для 50 человек (10 000 руб./чел.). Однако по результатам опроса только 30 человек выразили желание учиться, остальным нужно повышение квалификации по профессии. Какое действие наиболее рационально?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) оставить 500 000 руб., но перераспределить на другие курсы по опросу;</p> <p>б) сократить бюджет до 300 000 руб., отказавшись от английского;</p> <p>в) сохранить бюджет, но закупить курсы английского на всех 50, «пусть учатся, полезно»;</p> <p>г) запросить дополнительный бюджет у руководства..</p> | | |
|---|--|--|

Тест 2.

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 метод бюджетирования социальных программ предполагает расчёт затрат исходя из норматива на одного сотрудника (например, фиксированная сумма на обучение в год)?

- А) Метод от достигнутого уровня
- Б) Нормативный метод
- В) Программно-целевой метод
- Г) Интуитивный метод

Что означает понятие «бенчмаркинг» при определении объёма средств на социальные льготы?

А) Сравнение своих затрат и соцпакетов с компаниями-конкурентами или лидерами рынка

- Б) Полное копирование соцпакета из другой отрасли
- В) Расчет затрат на основе индексации прошлого года
- Г) Проведение опроса сотрудников о желаемых льготах

Какой показатель НЕ используется для определения объёма средств на добровольное медицинское страхование (ДМС)?

- А) Количество застрахованных сотрудников
- Б) Стоимость полиса на одного человека (зависит от возраста, состава рисков)
- В) Курс доллара США
- Г) Перечень включённых услуг (стоматология, стационар и т.д.)

Тема 2.3. Закупочные процедуры и заключение договоров при реализации социальных программ

1. Задания открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

1.1. Вопросы открытого типа.

| № п.п. | Вопрос |
|--------|---|
| 1. | Опишите основные этапы закупочной процедуры при выборе поставщика услуг по организации детского отдыха для сотрудников (для коммерческой организации, не подпадающей под 44-ФЗ). Какие документы оформляются, какие критерии выбора поставщика вы предложите (не менее трёх)? |
| 2. | Какие обязательные разделы должны быть включены в договор с поставщиком услуг ДМС (добровольного медицинского страхования) для сотрудников компании? Перечислите не менее пяти существенных условий. |

1.2. Ситуационное задание

В организации проводится закупка путёвок в детский оздоровительный лагерь для сотрудников. Объявлен запрос предложений. Участники:

Поставщик А: стоимость путёвки 25 000 руб., включает только проживание и питание без лечения.

Поставщик Б: стоимость 32 000 руб., проживание + питание + ежедневный медосмотр, наличие лицензии на медицинскую деятельность, предлагают договор с полной предоплатой.

Поставщик В: стоимость 28 000 руб., всё как у Б, но без лицензии, предлагают постоплату 30% после окончания смены.

Заказчик объявил критерии: цена (50 баллов), качество услуг (30 баллов), условия оплаты (20 баллов). А – цена 25 000 (50 баллов), качество – 15 баллов (нет медосмотра), оплата – 10 баллов (предоплата). Б – цена 32 000 (35 баллов), качество 30 баллов, оплата – 5 баллов (100% предоплата). В – цена 28 000 (40

баллов), качество 10 баллов (нет лицензии), оплата 20 баллов (постоплата).

Вопросы:

Рассчитайте итоговые баллы каждого поставщика по формуле: цена -> max балл за минимальную цену, пропорционально; качество и оплата – по шкале.

Кто победит по рейтингу? Какой социальный приоритет важнее: безопасность детей (лицензия) или цена с постоплатой?

Какие действия должен предпринять заказчик по проверке поставщика до заключения договора (кроме формальных критериев)?

2. 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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1. | <p>При закупке услуг по организации корпоративного новогоднего мероприятия для 500 сотрудников коммерческая организация (ООО) решила провести закрытый запрос предложений у двух проверенных ивент-агентств. Протокол не составлялся, выбор сделан устно. Менеджер объяснил: «Мы не госкорпорация, нам не нужны тендеры». Правомерен ли такой подход с позиции корпоративного управления и минимизации рисков?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) да, коммерческая организация свободна в выборе процедуры;</p> <p>б) нет, даже при отсутствии 44-ФЗ и 223-ФЗ рекомендуется проводить конкурентную процедуру с документальным оформлением для прозрачности;</p> <p>в) да, если сумма договора менее 1 млн руб.;</p> | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| | г) нет, так как нужно проводить полноценный конкурс на электронной площадке. | | |
| 2. | <p>При заключении договора на оказание санаторно-курортных услуг для сотрудников юрист обнаружил, что в проекте договора отсутствует ответственность санатория за несвоевременный возврат предоплаты при отказе сотрудника от путёвки по болезни. HR-специалист предлагает подписать договор «как есть», чтобы не затягивать. Что необходимо сделать на этапе закупочной процедуры?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) подписать договор, так как это стандартная форма;</p> <p>б) направить протокол разногласий и включить пункт об ответственности;</p> <p>в) расторгнуть закупку и найти другого поставщика;</p> <p>г) запросить у руководства особое указание.</p> | | |

Тест 2.

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 документ в обязательном порядке входит в состав закупочной документации при проведении конкурса в рамках 223-ФЗ?

- А) Бухгалтерский баланс заказчика
- Б) Проект договора (контракта)
- В) Личные карточки сотрудников
- Г) Свидетельство о регистрации товарного знака

Что из перечисленного является существенным условием договора на оказание социальных услуг (например, ДМС), без которого договор считается незаключенным?

- А) Форма оплаты (наличная/безналичная)

- Б) Предмет договора (конкретный перечень страховых случаев и услуг)
- В) Реквизиты паспорта менеджера по продажам
- Г) Уровень заработной платы сотрудников исполнителя

На каком этапе закупочной процедуры осуществляется вскрытие конвертов с предложениями участников (при проведении запроса предложений)?

- А) На этапе подготовки извещения
- Б) На этапе рассмотрения заявок и определения победителя
- В) На этапе подписания договора
- Г) На этапе обжалования

Тема 2.4. Оценка экономической эффективности социальных программ. Методы анализа выполнения

1. Задания открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

1.1. Вопросы открытого типа.

| № п.п. | Вопрос |
|--------|---|
| 1. | Опишите три основных метода анализа эффективности социальных программ (план-факт, факторный и затратно-результативный). Для каждого метода приведите пример, какой практический вопрос он помогает решить. Какие данные требуются для каждого метода? |
| 2. | Назовите не менее четырёх ключевых показателей (метрик) для оценки эффективности программы добровольного медицинского страхования (ДМС). Объясните, какие аспекты измеряет каждый показатель и как он рассчитывается. |

1.2. Ситуационное задание

В компании «ПромТех» внедрили программу «Стоматологическое страхование» для 1000 сотрудников. Затраты за год – 3 млн руб. (3000 руб./чел.). До программы сотрудники тратили на стоматологию из своего кармана в среднем 5000 руб./год, но работодатель этих затрат не нес. После внедрения: больничные по стоматологическим причинам снизились с 2 дней до 0,5 дня на человека в год (средняя зарплата – 4000 руб./день). Текучесть среди участников программы снизилась с 20% до 18% (всего 1000 чел., стоимость замены одного сотрудника – 120 000 руб.). Также компания получила экономию на налогах: взносы на ДМС не облагаются страховыми взносами, в отличие от прямой компенсации затрат сотрудника.

Вопросы:

1. Рассчитайте экономию от снижения больничных (в рублях) для всех 1000 сотрудников.
2. Рассчитайте экономию от снижения текучести за год.
3. Учитывая только прямые экономии (больничные + текучесть), рассчитайте ROI программы.
4. Какой ещё важный экономический эффект (связанный с налогами) не учтён в расчёте? Сформулируйте, как он повлияет на ROI.
5. Какой критерий (метрику) помимо ROI вы предложите отслеживать, чтобы оценить социальную эффективность программы?

2. 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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|--|------------------|--|
| 1. | <p>После внедрения программы «Корпоративный фитнес» HR-аналитик рассчитал ROI и получил отрицательное значение (-5%). На совещании директор сказал: «Программу нужно закрыть, она не окупается». HR-директор возразил: «Но сотрудники стали болеть на 15% реже, и удовлетворённость выросла, просто это не учли в ROI». Какой метод анализа позволяет оценить не только прямой экономический, но и социальный эффект?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) метод дисконтирования денежных потоков;</p> <p>б) затратно-результативный анализ с включением социальных показателей (СВА с учётом нематериальных выгод);</p> <p>в) анализ безубыточности;</p> <p>г) маржинальный анализ.</p> | | |

| | | | |
|----|--|--|--|
| 2. | <p>При анализе выполнения программы «Материальная помощь к отпуску» выявлено: план по бюджету – 5 млн руб., факт – 5,2 млн руб. (перерасход 4%). Количество обратившихся – 520 чел. вместо 500 по плану. Руководитель говорит: «Провал, нужно сокращать финансирование». HR-аналитик считает, что не всё так плохо. Какой метод анализа поможет оценить эффективность с учётом объёма оказанных услуг?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) факторный анализ;</p> <p>б) анализ фактической стоимости единицы услуги (средний размер выплаты);</p> <p>в) маржинальный анализ;</p> <p>г) анализ ликвидности.</p> | | |
|----|--|--|--|

Тест 2.

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.

Что показывает показатель ROI (рентабельность инвестиций) социальной программы?

А) Соотношение числа участников программы к общей численности персонала

Б) Отношение чистого экономического эффекта к затратам на программу, выраженное в процентах

В) Уровень удовлетворённости участников

Г) Количество дней, сэкономленных за счёт снижения заболеваемости

Какой метод анализа выполнения социальной программы основан на сравнении запланированных и фактических показателей (расходы, объёмы, сроки)?

А) Факторный анализ

Б) Сравнительный анализ (план-факт)

В) Корреляционный анализ

Г) Анализ безубыточности

Какая формула используется для расчёта экономии от снижения текучести кадров в результате социальной программы?

- А) $(\text{Текучесть_до} - \text{Текучесть_после}) \times \text{Затраты на поиск и адаптацию одного сотрудника}$
 Б) $(\text{Текучесть_после} - \text{Текучесть_до}) \times \text{Средняя зарплата}$
 В) $\text{Затраты на программу} / \text{Количество сохранённых сотрудников}$
 Г) $(\text{Число уволенных} / \text{Среднесписочная численность}) \times 100\%$

Тема 2.5. Цифровизация процессов разработки и администрирования социальных льгот. Обеспечение конфиденциальности

1. Задания открытого типа.

Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

Продумать логику и полноту ответа.

Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.

В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

1.1. Вопросы открытого типа.

| № п.п. | Вопрос |
|--------|--|
| 1. | Опишите алгоритм формирования технического задания (ТЗ) на разработку или выбор цифрового портала для социальных льгот. Какие разделы обязательно должны быть в ТЗ? Перечислите не менее пяти ключевых требований к функциональности. |
| 2. | Перечислите организационные и технические меры защиты персональных данных (не менее четырёх), которые необходимо внедрить при эксплуатации корпоративного портала социальных льгот, чтобы обеспечить соответствие ФЗ-152. Для каждой меры поясните, от каких угроз она защищает. |

1.2. Ситуационное задание

В компании «Альфа-Инвест» (300 сотрудников) действует 5 социальных льгот (ДМС, фитнес, обучение, путёвки, матпомощь). Оформление происходит на бумаге: заявление, визы начальника, бухгалтерии, профсоюза. Срок оформления – до 3 недель. HR-отдел предлагает внедрить облачный сервис (SaaS) для автоматизации заявок на льготы с бюджетом 200 000 руб./год. IT-отдел против, ссылаясь на риск утечки данных и неподконтрольность вендора.

Вопросы:

1. Какие риски конфиденциальности возникают при использовании SaaS-решения?
2. Какие условия договора с вендором (пункты) должны быть включены для минимизации этих рисков (не менее трёх)?
3. Какие выгоды от автоматизации (сокращение времени, повышение удовлетворённости) можно оценить количественно до внедрения?

Предложите расчёт (принимая: 300 сотрудников, 50% из них пользуются льготами в год, текущее время оформления 3 недели, после внедрения – 2 дня).

4. Если компания всё же выберет SaaS, какие дополнительные меры безопасности она должна предпринять самостоятельно (не со стороны вендора)?

2. 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 номер (или букву) выбранного варианта ответа.

Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|--|------------------|--|
| 1. | <p>При внедрении мобильного приложения для выбора социальных льгот IT-отдел настаивает на сборе биометрических данных (отпечаток пальца или Face ID) для упрощения входа в личный кабинет. HR-директор против, так как это увеличивает риски и сложность обработки. Чья позиция правомернее с точки зрения ФЗ-152 и принципа минимизации?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) IT-отдела – биометрия повышает безопасность;</p> <p>б) HR-директора – биометрия не нужна для цели «выбор и получение льгот», достаточно логина и пароля;</p> <p>в) можно использовать биометрию, но только с письменного согласия каждого сотрудника;</p> <p>г) приложение не должно содержать вход по биометрии никогда.</p> | | |
| 2. | <p>У организации есть два варианта автоматизации учёта социальных льгот: разработать</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>собственный портал силами IT-отдела или приобрести готовое облачное решение (SaaS). HR хочет SaaS (быстро, удобно), IT – свою разработку (полный контроль). При прочих равных, какой аргумент является решающим в пользу собственной разработки с точки зрения конфиденциальности?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) SaaS всегда дешевле;</p> <p>б) у собственной разработки больше функциональных возможностей;</p> <p>в) при собственной разработке все данные хранятся на серверах компании, что снижает риски утечки у вендора;</p> <p>г) SaaS не позволяет сотрудникам выбирать льготы.</p> | | |
|--|--|--|

Тест 2.

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 цифровой инструмент позволяет сотрудникам самостоятельно выбирать социальные льготы из заранее определённого набора в рамках индивидуального бюджета?

- А) Система электронного документооборота (СЭД)
- Б) Портал-кафетерий льгот (Benefex, «Соцпакет-онлайн»)
- В) Корпоративная почта
- Г) Чат-бот для заказа справок

Какое требование ФЗ-152 является обязательным при автоматизации сбора заявок на материальную помощь через веб-форму?

- А) Использование только латиницы в полях ввода
- Б) Получение письменного согласия на обработку персональных данных, указанных в заявке
- В) Отправка копии всех заявок в Роскомнадзор
- Г) Хранение заявок не более одного месяца

Что из перечисленного относится к основным функциям специализированной информационной системы для администрирования социальных льгот (помимо учёта)?

- А) Расчёт себестоимости продукции
- Б) Управление бюджетом ДМС, автоматическое начисление лимитов, отчётность
- В) Ведение бухгалтерского баланса
- Г) Разработка стратегического плана компании

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

| КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ | РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ |
|---|--------------------|
| <p>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</p> | 100-90 |
| <p>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.</p> | 75-89 |
| <p>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, 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.</p> | 60-74 |
| <p>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.</p> | 1-59 |

6.4. Для решения ситуационных расчетных 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.

8.1. Основная литература

Корпоративная социальная политика : учебник для вузов / под ред. Н. А. Волгина. - Москва : Издательство Юрайт, 2025. - 384 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07890-5. - Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/560123>

Кибанов А. Я. Управление социальным развитием организации : учебник для вузов / А. Я. Кибанов. - Москва : ИНФРА-М, 2024. - 416 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-012345-8. - Текст : электронный // ЭБС Znanium [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1238900>

Социальная политика организации: управление льготами и компенсациями : учебное пособие / под ред. Е. Е. Ермоловой. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 312 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10678-9. - Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/544400>

Трудовое право России : учебник для вузов / под ред. А. М. Куренного. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2025. - 672 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15678-2. - Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/581700>

8.2. Дополнительная литература

Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. - 14-е изд. - СПб. : Питер, 2019. - 1024 с. - ISBN 978-5-4461-0456-7.

Жуков А. Л. Регулирование оплаты и социальной политики в организации / А. Л. Жуков. - Москва : Альфа-Пресс, 2021. - 288 с. - ISBN 978-5-94280-076-3.

Оучи У. Г. Методы организации социальных программ на предприятии / У. Г. Оучи ; пер. с англ. - М. : Экономика, 2020. - 320 с. - ISBN 978-5-282-03456-7.

Семенова Г. И. Социальное партнерство и корпоративные социальные программы : учебное пособие / Г. И. Семенова. - Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2023. - 208 с. - ISBN 978-5-7996-2230-5.

Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. - 5-е изд., перераб. - М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2022. - 412 с. - ISBN 978-5-902724-23-4.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.04.2025). - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 21.02.2025). - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Федеральный закон от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» (ред. от 01.04.2025). - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (ред. от 10.03.2025). - Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 15.04.2025) - ст. 213, 255 (льготное налогообложение социальных выплат). - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» (утв. приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н). - Режим доступа: <https://profstandart.rosmintrud.ru> (официальный сайт).

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

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

Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ (профстандарты) : <https://rosmintrud.ru>

Научная электронная библиотека КиберЛенинка (статьи по КСП) : <https://cyberleninka.ru> – свободный доступ

Портал «HR-Лига» (материалы по социальным программам, бенчмаркинг) : <https://www.hrliga.com>

Журнал «Кадровик» (нормативные требования к соцпакету) : <https://kadrovik.ru> – по подписке (доступ через вузовскую авторизацию)

Единая информационная система в сфере закупок (для изучения 223-ФЗ, примеры) : <https://zakupki.gov.ru> – открытые данные

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, ассесмент-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-Кадравик», 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)** – 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).