

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: заместитель директора  
Дата подписания: 23.12.2025 14:16:04  
Уникальный программный ключ:  
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

*Приложение 3*  
к образовательной программе

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.О.01 Социальная политика государства и управление социальным развитием организаций**

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

#### **38.04.03 Управление персоналом**

(код, наименование направления подготовки/специальности)

#### **Управление персоналом**

(наименование образовательной программы)

#### **Магистр**

(квалификация)

#### **Заочная форма обучения**

(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) РПД:**

*Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда*

**Заведующий кафедрой:**

*Стадник А.М., канд. наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда*

Рабочая программа дисциплины *Б1.О.01 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации* одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 1 от «01» октября 2025 г.

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

### 1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения учебной дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организаций» является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с самостоятельно утверждаемым образовательным стандартом СУОС ВО РУТ (МИИТ) по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом".

### 1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

- формирование понимания социальной политики государства и знание инструментов ее реализации;
- формирование представления об особенностях социальной сферы организации и критериях эффективности управления ее социальным развитием;
- развитие навыка выработки управленческих решений в области социального развития организации

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

Цикл (раздел) ОПОП ВО:

*1.3.1. Дисциплина "Социальная политика государства и управление социальным развитием организаций" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:*

Организационное проектирование системы управления персоналом

Формирование кадровой политики и планирование персонала организации

История культуры России

Правовая система управления персоналом

Психология межличностных отношений

*1.3.2. Дисциплина "Социальная политика государства и управление социальным развитием организаций" выступает опорой для следующих элементов:*

Системы управления персоналом организаций и государственной службы

Кадровые технологии в системе управления персоналом

Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами

Организация документооборота в кадровой службе

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*ПКо ОС-3.1: Разрабатывает и реализует стратегию управления социальным развитием организаций, ориентируясь на основные направления социальной политики государства*

Знать:

**Уровень 1** базовые понятия управления социального развития, взаимосвязь и взаимообусловленность, структуру, содержание, функции;

**Уровень 2** процессы социальных механизмов взаимодействия личности в организации, способы их изменения в случае необходимости;

**Уровень 3** особенности процесса управления социального развития персонала, формы регуляции и саморегуляции социального поведения.

Уметь:

**Уровень 1** использовать систему знаний в области управления социальным развитием персонала, о социальных технологиях для процессов изменения поведения людей на предприятии (компании);

**Уровень 2** использовать полученные знания, с целью стимулирования процесса персонального развития личности в организации;

**Уровень 3** выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения в области процесса управления социальными организационными изменениями на предприятии.

Владеть:

**Уровень 1** владение навыками организовывает контроль исполнения, проводит оценку качества управленческих решений и осуществления административных процессов в системе управления социальной сферой..

**Уровень 2** навыками навыки планирования и организации деятельности органов государственной власти,

	органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в социальной сфере;
<b>Уровень 3</b>	методикой разработки и реализации стратегии управления социальным развитием организации, ориентируясь на основные направления социальной политики государства.

***В результате освоения дисциплины "Социальная политика государства и управление***

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	-базовые понятия управления социального развития, взаимосвязь и взаимообусловленность, структуру,
	содержание, функции;
	-процессы социальных механизмов взаимодействия личности в организации, способы их изменения в случае
	необходимости;
	- особенности процесса управления социального развития персонала, формы регуляции и саморегуляции
	социального поведения.
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
	-использовать систему знаний в области управления социальным развитием персонала, о социальных технологиях для процессов изменения поведения людей на предприятии (компании);
	- использовать полученные знания, с целью стимулирования процесса персонального развития личности в
	организации;
	-выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения в области процесса
	управления социальными организационными изменениями на предприятии.
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
	-владение навыками организовывает контроль исполнения, проводит оценку качества управленческих
	решений и осуществления административных процессов в системе управления социальной сферой..
	-владение навыками планирования и организации деятельности органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в социальной сфере.
	- методикой разработки и реализации стратегии управления социальным развитием организации, ориентируясь на основные направления социальной политики государства.

**1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ**

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

**Промежуточная аттестация**

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

**РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоёмкость дисциплины "Социальная политика государства и управление социальным развитием организации" составляет 2 зачётные единицы, 72 часов.

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

**2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ**

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
<b>Раздел 1. Раздел 1 Теоретические основы социальной политики государства</b>						
Тема 1.1. Государство как совокупность социальных институтов /Лек/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 1.1. Государство как совокупность социальных институтов /Сем зан/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 1.1. Государство как совокупность социальных институтов /Ср/	1	10	ПКо ОС-3.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 1.2. Приоритетные направления внутренней государственной политики /Лек/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 1.2. Приоритетные направления внутренней государственной политики /Сем зан/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 1.2. Приоритетные направления внутренней государственной политики /Ср/	1	6	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 1.3. Виды и модели социальной политики государства /Лек/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.3. Виды и модели социальной политики государства /Сем зан/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.3. Виды и модели социальной политики государства /Ср/	1	6	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	

Тема 1.4. Социальное равновесие как гарант устойчивости государства /Лек/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.4. Социальное равновесие как гарант устойчивости государства /Сем зан/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.4. Социальное равновесие как гарант устойчивости государства /Ср/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
<b>Раздел 2. Раздел 2. Воздействие государства на организацию</b>						
Тема 2.1.Организация в системе приоритетов государственной политики /Лек/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.1 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.1.Организация в системе приоритетов государственной политики /Сем зан/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.1.Организация в системе приоритетов государственной политики /Ср/	1	8	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.2.Социальное развитие организаций /Лек/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.2.Социальное развитие организаций /Сем зан/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.2. Социальное развитие организаций /Ср/	1	10	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.3.. Взаимодействия государства и организаций /Лек/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.3.	1	0	ПКо ОС-	Л1.3 Л1.4	0	

Взаимодействия государства и организаций /Сем зан/			3.1	Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6		
Тема 2.3. Взаимодействия государства и организаций /Ср/	1	6	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.4. Допуск к промежуточной аттестации /Лек/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.4. Допуск к промежуточной аттестации /Сем зан/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.4. Допуск к промежуточной аттестации /Ср/	1	6	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.5 Промежуточная аттестация /Лек/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.5 Промежуточная аттестация /Сем зан/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
Тема 2.5 Промежуточная аттестация /Ср/	1	6	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
/Конс/	1	4	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Социальная политика государства и управление социальным развитием организаций" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (С3), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий. В процессе освоения дисциплины "Управление человеческими ресурсами" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются справочные материалы, материалы научных статей и т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций. При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы

дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы. Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме презентации, эмпирического исследования.

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

4.1. Рекомендуемая литература			
1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	С. Н. Смирнов	Социальная политика в сфере труда : методические рекомендации по организации внеаудиторной (самостоятельной) работы для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной / заочной форм обучения (67 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2020
Л1.2	О. Е. Стеклова	Социальная организация труда: учебное пособие (83 с.)	Ульяновск : УлГТУ, 2017
Л1.3	Попович, Н. Г.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организаций : учебно-методическое пособие (128 с.)	Симферополь : Университет экономики и управления, 2017
Л1.4	Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие (152 с.)	Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020
Л1.5	Кузьминов, А. В.	Управление персоналом организации : методическое пособие (135 с.)	Симферополь : Университет экономики и управления, 2019
Л1.6	Горяйнова, Н. М.	Государственная социальная политика: учебное пособие (226 с.)	Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019
Л1.7	Драчук, М. А., Обухова Г. Н.	Социальное партнерство в сфере труда : учебное пособие (125 с.)	Омск : ОмГУ, 2020
2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Ю. О. Ромодан	Менеджмент в социальной сфере : методические рекомендации по проведению семинарских занятий для обучающихся 4 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 39.03.01 «Социология» (профиль : «Социология») очной и заочной форм обучения (39 с.)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"			
Э1	Портал дистанционного обучения ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»	https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831	
Э2	Учебно-методические материалы ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»	http:// http://unilib.dsum.internal/	
Э3	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»	www.biblioclub.ru	
Э4	Научная электронная библиотека	www.e-library.ru	
Э5	Национальная электронная библиотека	https://нэб.рф	

Э6	Сайт Всероссийского научно-исследовательского института документоведения и архивного дела	<a href="http://www.vniidad.ru">http://www.vniidad.ru</a>
<b>4.3. Перечень программного обеспечения</b>		
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:		
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:		
Использование электронных презентаций, электронного курса лекций, офисных программ; организация взаимодействия с обучающимися посредством: электронной почты, видеоконференцсвязи, платформы многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, чатов; компьютерное тестирование, дистанционные занятия, подготовка проектов с использованием электронного офиса.		
Организация взаимодействия с обучающимися происходит при личном взаимодействии на установочной сессии, а также посредством электронной почты учебной группы (рассылка обучающимся лекционного материала, индивидуальных заданий) либо многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, где выложено всё обеспечение дисциплины, задания для самостоятельного решения, контрольные задания. Выполненные индивидуальные задания обучающиеся могут сдать преподавателю лично, либо отправить по почте, либо выполнять в Moodle.		
Обучающийся во время самостоятельной подготовки обеспечен рабочим местом с выходом в Интернет, где используется лицензионное программное обеспечение:		
Операционная система «Windows 8.1 Профессиональная»;		
ПО «Microsoft Office 2010»;		
Интернет браузеры «Mozilla» «Firefox», « Internet Explore»;		
ПО «Антивирус Касперского».		
<b>4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы</b>		
Портал дистанционного обучения ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831">https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831</a>		
Учебно-методические материалы ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="http://unilib.dsum.internal/">http://unilib.dsum.internal/</a>		
Справочно-правовая система «Гарант».		
Справочно-правовая система «Консультант Плюс».		
Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» ( <a href="http://www.biblioclub.ru">www.biblioclub.ru</a> ).		
Научная электронная библиотека ( <a href="http://www.e-library.ru">www.e-library.ru</a> ).		
Национальная электронная библиотека ( <a href="https://нэб.рф">https://нэб.рф</a>		
Сайт Всероссийского научно-исследовательского института документоведения и архивного дела <a href="http://www.vniidad.ru">http://www.vniidad.ru</a>		
<b>4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины</b>		
При проведении учебных занятий по дисциплине «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» задействована материально-техническая база Академии, в состав которой входят следующие средства и ресурсы для организации работы обучающихся с преподавателем:		
– специальные помещения для реализации данной дисциплины представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.		
Для проведения занятий лекционного типа предлагаются		
– наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации;		
– помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации;		
– компьютерные классы, оснащенные современными персональными компьютерами, работающими под управлением операционных систем Microsoft Windows, объединенными в локальную сеть и имеющими выход в Интернет;		
– библиотека Академии, книжный фонд которой содержит научно-исследовательскую литературу, научные журналы и труды научных конференций, а также читальный зал;		
– сетевое коммутационное оборудование, обеспечивающее работу локальной сети, предоставление доступа к сети Internet с общей скоростью подключения 10 Мбит/сек, а также работу беспроводного сегмента сети Wi-Fi в помещениях Академии.		

## РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

**Вопросы к зачету.**

1. Современные представления о социальной сфере жизни общества.
2. Социальная природа управления: социальное (определение, возникновение, объяснение, подходы); управление (определение, объект, субъект, значение).
3. Субъект, объект и уровни управления в организации как социальной системе. Основные механизмы управлеченческого воздействия на социальные процессы.
4. Основные факторы, оказавшие влияние на становление и развитие научных школ управления XX века, влияющих на социальное развитие. Досоциологический этап становления и развития идей социального управления.
5. Логика построения процесса социального развития: субъект, объект, их классификация.
6. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций: основные модели.
7. Эффективная социальная политика государства как фактор социального развития персонала современной организации.
8. Особенности реализации социального развития на основе социального управления в организациях с позиции системного подхода - представление о системе. Концепция «системы». Системный подход: характеристика.
9. Особенности реализации социального развития на основе социального управления в организациях с позиции деятельностиного подхода и социоинженерного подхода.
10. Особенности реализации социального развития на основе социального управления в организациях с позиции процессного подхода. Понятия, определяющие процесс функционирования системы. Задачи социального управления с позиции программно-целевого подхода в организациях
11. Характеристики персонала как объекта социального управления. Социальное развитие персонала как объект управления.
12. Персонал как объект социального управления. Ведущие социальные трансформации в современном обществе.
13. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.
14. Внешние факторы социального развития персонала. Международные документы о социальных правах человека.
15. Руководитель как субъект организаторской деятельности социального управления в организации.
- Основные направления и формы деятельности руководителя в организациях.
16. Макросоциальная и социально-экономическая среда организации при управлении социальным развитием персонала.
17. Управление социальным развитием в системе стратегического планирования организации.
18. Социальные стратегии в системе управления организацией. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий, программ, проектов предприятий.
19. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации и персонала.
- Определение и характеристика методов управления социальным развитием персонала.
20. Самоуправление как разновидность саморегулирования социальной системы в современных организациях при управлении социальным развитием персонала.
21. Методики оценки уровня социального развития организации. Социальный паспорт.
22. Управление развитием социальной среды в организации.
23. Социальная инфраструктура предприятия.
24. Улучшение условий труда, совершенствование содержания трудовой и социальной деятельности в организации.
25. Социальная защита и социальное обеспечение в организации.
26. Служебно-профессиональное продвижение персонала.
27. Сущность и порядок формирования кадрового резерва при управлении социальным развитием персонала.
28. Характеристика социальных отношений: определение, типология.
29. Социальные взаимодействия: средства обмена, всеобщие виды и формы взаимодействий при управлении социальным развитием персонала.
30. Факторы и механизмы управления социальными процессами в организации.
31. Социальное прогнозирование как элемент управления социального развития. Методы социального

- прогнозирования. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.
32. Система управления социальным развитием персонала. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.
33. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии, взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями.
34. Управленческие отношения и их структура в управления социальным развитием персонала.
35. Социальный проект как документ, характеризующий цели, средства и этапы реализации намеченной программы социальных изменений. Эффективность социального проектирования управления социального развития.
36. Моделирование как инструментальный метод технологии проектирования управления социального развития персонала. Понятие модели. Прогностическая, имитационная и проективная функции модели.
37. Социальное программирование как элемент управленческого действия. Цель и процедура программирования.
- Структура программы.
38. Программно-целевой подход в управлении социальным развитием персонала.
39. Социальный контроль в управлении социальными процессами.
40. Критерии и показатели эффективности управления социального развития.

### 5.2. Темы письменных работ

1. Социальная природа управления социальным развитием персонала.
2. Социальная информация управления социальным развитием персонала.
3. Логика построения управления социальным развитием персонала.
4. Функции управления социальным развитием персонала на основе разных подходов к управлению, их роль и практическая реализация
5. Методы, законы, принципы, функции управления социальным развитием персонала социологии.
6. Природа и функции отношений управления социальным развитием персонала.
7. Характеристика социальных отношений управления социальным развитием персонала: определение, типология.
8. Социальная связь: определение и строение. Разновидности социальных взаимодействий управления социальным развитием персонала
9. Принципы регуляции социальных взаимодействий управления социальным развитием персонала.
10. Социальные взаимодействия управления социальным развитием персонала: средства обмена, всеобщие виды и формы взаимодействий.
11. История отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем – предпосылки и опыт.
12. Социальный паспорт – определение, характеристика, показатели.

### 5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Социальная политика государства и управление социальным развитием организаций" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Социальная политика государства и управление социальным развитием организаций" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

### 5.4. Перечень видов оценочных средств

- Деловая игра
- Коллоквиум
- Расчетная работа
- Доклад, сообщение
- Тестовые задания
- Кейс-задача

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

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

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

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

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

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

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

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

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

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения самостоятельной работы) – комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных технологий обучения содержатся в УМКД дисциплины.

Во время проведения семинарских занятий осуществляется текущий контроль. Его цель – проверка уровня подготовки обучающегося к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения обучающимся конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется контроль. Он проводится с целью оценки уровня проработки обучающимся теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление обучающимися теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование обучающихся к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен в ФОС по дисциплине.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы обучающихся:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара.
2. Дополнительное сообщение, дополнение.
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания.
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений.
5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий.
6. Письменная работа (тесты) по заданию преподавателя - контроль знаний по разделу.
7. Индивидуальное задание.

Описание основных форм работы на семинаре:

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или обучающегося и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Дополнение – по желанию обучающегося более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

Устный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

Дополнительное сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал обучающийся и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда обучающийся не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий – решение возле доски расчетной задачи или на месте ситуационного задания на основе знания теоретического материала, соответствующей методики

расчетов показателей, которые характеризуют движение персонала, эффективность управления персоналом. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений – задавание вопросов обучающемуся, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающегося. Само овладение и выяснение обучающимся рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка разделов дисциплины, отдельных вопросов тем;

изучение тем учебной дисциплины по конспекту, учебникам и специальной литературе;

выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контролю знаний по разделам (тестированию);

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно:

1. Усвоить лекционный материал.

2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.

3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.

4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» и других научных учреждений.

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях и на зачете с оценкой преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация). Зачет проходит в устной форме и предполагает ответ на вопросы к зачету с оценкой.

Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия и по итогам проведения зачета с оценкой.