

Документ подписан Министерством науки и высшего образования Российской Федерации
Информация о владельце:
ФИО: Макаренко Елена Николаевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.04.2024 11:50:10
Уникальный программный ключ:
c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

УТВЕРЖДАЮ
Директор Института магистратуры
Иванова Е.А.
«01» июня 2023г.

**Рабочая программа дисциплины
Социальная политика государства и управление социальным развитием
организации**

Направление 38.04.03 Управление персоналом
магистерская программа 38.04.03.01 "Стратегическое и операционное управление
персоналом"

Для набора 2023 года

Квалификация
магистр

КАФЕДРА Финансовый и HR менеджмент**Распределение часов дисциплины по курсам**

Курс Вид занятий	1		Итого	
	УП	РП		
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	87	87	87	87
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	108	108	108	108

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.03.2023 протокол № 9.

Программу составил(и): к.соц.н., доцент, Казимирова Н.Г.

Зав. кафедрой: д.э.н., доцент Усенко А.М.

Методическим советом направления: д.э.н., профессор, Суржиков М.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- 1.1 Цели: формирование комплекса знаний и навыков на базе усвоения принципов научного управления социальными процессами и познания организационно-экономических отношений по поводу социального развития персонала, позволяющего принимать оптимальные решения в управлении социальной деятельностью организации.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-2:Способен разработать и реализовать систему стратегического управления персоналом организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:
базовые принципы социальной политики государства и основы и методы управления социальным развитием организации и ее эффективностью; критерии определения экономической эффективности политики обучения и развития персонала организации; методики использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также принципы внедрения планов социального развития организации; воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов (соотнесено с индикатором ПК-2.1)
Уметь:
производить анализ деятельности по управлению персоналом, рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой, разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации; разрабатывать и использовать современные социальные технологии в работе с персоналом; разрабатывать корпоративные социальные программы (соотнесено с индикатором ПК-2.2)
Владеть:
навыками стратегического управления персоналом организации, навыками управления социальным развитием организации; навыками анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом; навыками анализа отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации, навыками планирования социального развития организации (соотнесено с индикатором ПК-2.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1. Модуль 1 «Социальная политика государства и социальное развитие организаций»				
1.1	Тема «Социальная политика государства и её влияние на социальное развитие организаций». Понятие и сущность социальной политики государства. Типы социальной политики государства. Характер и содержание социальной политики государства. Место социальной политики организаций в социальной политике государства. Управление социальной политикой государства. Основные теории и концепции социального развития организаций. Общая характеристика современного подхода к социальному развитию организаций. /Лек/	1	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.5 Л2.6
1.2	Тема «Стратегия и методы управления социальным развитием организаций» Стратегическое управление социальным развитием организации. Взаимосвязь стратегии управления социальным развитием и стратегии экономического развития организации. Цели и задачи социального развития организации. Объект и субъект управления социальным развитием Методы управления социальным развитием. Основные направления социального развития организаций. /Лек/	1	1	ПК-2	Л1.1 Л1.3Л2.3 Л2.6 Л2.11

1.3	<p>Тема «Социальная политика государства и её влияние на социальное развитие организаций»</p> <p>Понятие и сущность социальной политики государства. Типы социальной политики государства. Характер и содержание социальной политики государства. Место социальной политики организаций в социальной политике государства. Управление социальной политикой государства. Основные теории и концепции социального развития организаций. Общая характеристика современного подхода к социальному развитию организаций.</p> <p>Стратегическое управление социальным развитием организации. Взаимосвязь стратегии управления социальным развитием и стратегии экономического развития организации. Цели и задачи социального развития организации. Объект и субъект управления социальным развитием. Методы управления социальным развитием. Основные направления социального развития организаций. /Пр/</p>	1	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.8 Л2.11
1.4	<p>Тема №1 «Социальная политика государства и её влияние на социальное развитие организаций»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и сущность социальной политики государства 2. Типы социальной политики государства 3. Социальное развитие организаций в социальной политике государства. 4. Тип социальной политики, характерный для современной России <p>Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/</p>	1	10	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.5 Л2.6 Л2.10
1.5	<p>Тема №2 «Стратегия и методы управления социальным развитием организаций»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретические основы социального планирования 2. Принципы социального планирования 2. Формы и методы социального планирования 3. Служба социального планирования на предприятии, её задачи и функции 4. Взаимодействие службы управления персоналом с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агенствами, службами занятости и пр.) 5. Взаимодействие по кадровым вопросам службы управления персоналом с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом <p>Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/</p>	1	10	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.4 Л2.7 Л2.8 Л2.11
	Раздел 2. Модуль 2 «Социальное планирование как метод управления персоналом»				

2.1	<p>Тема «Социальное планирование в управлении социальным развитием организации»</p> <p>Теоретические основы социального планирования. Сущность, принципы, формы и методы социального планирования. Аналитический и комплексный методы социального планирования. Экономико- математические методы социального планирования. Показатели и критерии социального развития.</p> <p>История введения в практику социального планирования на предприятиях социальных паспортов. План социального развития и его структура. Планирование совершенствования социальной структуры производственного коллектива. Планирование улучшения условий и охраны труда, укрепления здоровья работающих. Планирование жилищно-бытовых и социально-бытовых условий работающих и членов их семей. Планирование воспитательной работы в коллективе. Выявление социальных приоритетов. Этапы разработки плана социального развития организации. Система контроля за реализацией плана социального развития организации. /Лек/</p>	1	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.4 Л2.7 Л2.11
2.2	<p>Тема «Социальное планирование в управлении социальным развитием персонала»</p> <p>Теоретические основы социального планирования. Сущность, принципы, формы и методы социального планирования. Аналитический и комплексный методы социального планирования. Экономико- математические методы социального планирования. Показатели и критерии социального развития.</p> <p>История введения в практику социального планирования на предприятиях социальных паспортов. План социального развития и его структура. Планирование совершенствования социальной структуры производственного коллектива. Планирование улучшения условий и охраны труда, укрепления здоровья работающих. Планирование жилищно-бытовых и социально-бытовых условий работающих и членов их семей. Планирование воспитательной работы в коллективе. Выявление социальных приоритетов. Этапы разработки плана социального развития организации. Система контроля за реализацией плана социального развития организации.</p> <p>/Пр/</p>	1	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.4 Л2.7 Л2.9 Л2.11
2.3	<p>Тема №3. «Социальное планирование в управлении социальным развитием персонала»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальное планирование как функция социального управления 2. Современные подходы к социальному планированию: российский и зарубежный опыт 3. Процесс системного управления социальными изменениями 4. Этапы социального планирования развития организации 5. Сущностные черты динамичного планирования социального развития организации 6. Программно-целевое планирование и управление 7. Регулирование процессов развития человеческого потенциала <p>Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/</p>	1	10	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.4 Л2.7 Л2.9 Л2.11

2.4	<p>Тема №4. «Социальный паспорт предприятия. План социального развития организации»</p> <p>1. Содержание социального паспорта предприятия</p> <p>2. Разработка плана социального развития организации</p> <p>3. Социальные нормативы: понятие, значение, виды. Политика государства в разработке социальных нормативов</p> <p>4. Социальный норматив – прожиточный минимум (ПМ) Методика расчёта</p> <p>5. Социальный норматив – минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Область применения</p> <p>Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/</p>	1	10	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.7 Л2.11
Раздел 3. Модуль 3 «Социальное развитие личности на базе обучения и проведения досуга»					
3.1	<p>Тема «Социальное развитие персонала на базе новых подходов к обучению и качество трудовой жизни»</p> <p>Необходимость постоянного обновления знаний в связи с НТП, компьютеризацией производства, с выходом продукции организаций на международные рынки. Определение размера инвестиций на обучение и переобучение персонала. Опыт развития инициативности и креативности работников, способствующий социальному развитию личности. Расходы на содержание персонала. Расходы, вызванные решением задач социального развития персонала.</p> <p>Предпосылки появления концепции качества трудовой жизни и ее основные постулаты. Главные условия, обеспечивающие качество трудовой жизни. Основные показатели качества трудовой жизни. Программы повышения качества трудовой жизни. Методы обогащения труда: изменение ритма труда, ротация, удлинение трудового цикла. Трудовая демократия: основные черты, условия внедрения, преимущества и недостатки. Формы трудовой демократии: кружки качества, автономные бригады. Создание достойных условий труда: безопасность труда, оплата труда, возможности профессионального продвижения. Учёт теорий мотивации труда при разработке систем стимулирования труда. /Лек/</p>	1	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.6 Л2.9 Л2.11
3.2	<p>Тема № 5. «Основные функции службы социального развития, её организационная структура»</p> <p>Организационная структура и функции службы социального развития на предприятии. Методы работы службы социального развития организации. Цели создания службы социального развития на предприятии. Ключевые роли для руководителя службы. Области компетенции работника службы. Нормативно-методические документы обеспечения деятельности службы. Оценка вклада службы управления персоналом в достижение целей организации. Кадровый аудит и кадровый контроллинг.</p> <p>Служба планирования социального развития. /Ср/</p>	1	12	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.7 Л2.10 Л2.11

3.3	<p>Тема «Развитие персонала на базе новых подходов к обучению и к формированию деловой карьеры» Необходимость постоянного обновления знаний в связи с НТП, компьютеризацией производства, с выходом продукции организаций на международные рынки. Определение размера инвестиций на обучение и переобучение персонала. Опыт развития инициативности и креативности работников, способствующий социальному развитию личности. Расходы на содержание персонала. Расходы, вызванные решением задач социального развития персонала. /Пр/</p>	1	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.4 Л2.9
3.4	<p>Тема № 6. «Социальное развитие персонала и качество трудовой жизни» Предпосылки появления концепции качества трудовой жизни и ее основные постулаты. Главные условия, обеспечивающие качество трудовой жизни. Основные показатели качества трудовой жизни. Программы повышения качества трудовой жизни. Методы обогащения труда: изменение ритма труда, ротация, удлинение трудового цикла. Трудовая демократия: основные черты, условия внедрения, преимущества и недостатки. Формы трудовой демократии: кружки качества, автономные бригады. Создание достойных условий труда: безопасность труда, оплата труда, возможности профессионального продвижения. Учёт теорий мотивации труда при разработке систем стимулирования труда. /Ср/</p>	1	12	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.6 Л2.9 Л2.11
3.5	<p>Тема №7 . «Развитие персонала на базе новых подходов к обучению и к формированию деловой карьеры» 1. Качество трудовой жизни – основа планов социального развития 2. Гуманизация труда – важнейшая характеристика в планах социального развития 3. Изучение социальной структуры персонала 4. Изучение квалификационно-профессиональной структуры трудовых коллективов 5. Обучение, повышение квалификации , переподготовка – важнейшая составляющая социального развития персонала 6. Движение и текучесть кадров как предпосылки совершенствования социального развития организаций Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/</p>	1	11	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.4 Л2.7 Л2.9 Л2.11

3.6	<p>Тема №8. «Социальное развитие персонала и качество трудовой жизни»</p> <p>1. Движение и текучесть кадров как предпосылки совершенствования социального развития организаций</p> <p>2. Условия труда и культурно-бытовые условия – важнейшее направление социального развития организаций</p> <p>3. Общественное питание и бытовое обслуживание как составляющие социальной политики организации</p> <p>4. Государственная жилищно-коммунальная политика и решение жилищных проблем персонала организаций</p> <p>5. Объекты социальной инфраструктуры организаций. Ответственность бизнеса за поддержание их развития.</p> <p>6. Развитие лечебно – оздоровительных и культурно-просветительных учреждений, развитие физической культуры и спорта</p> <p>Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/</p>	1	12	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.4 Л2.7 Л2.9 Л2.11
3.7	/Экзамен/	1	9	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.8 Л2.9 Л2.10 Л2.11

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Попович, Н. Г.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации: учебно-методическое пособие	Симферополь: Университет экономики и управления, 2017	http://www.iprbookshop.ru/73282.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2	Бабич, А. М., Попков, А. А., Слоботчиков, О. Н.	Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий: учебное пособие	Москва: Институт мировых цивилизаций, 2018	http://www.iprbookshop.ru/80644.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.3	Кухар В. В., Хриенко П. А.	Капитал и социальное развитие (Капитал II): монография	Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2018	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567157 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Кобилев А. Г., Кирнев А. Д., Рудой В. В.	Муниципальное управление и социальное планирование в муниципальном хозяйстве: учеб. пособие для студентов, обучающихся по спец. 080504 "Гос. и муницип. упр."	Ростов н/Д: Феникс, 2013	20

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.2		Социальное обслуживание: журнал	Москва: Социальное обслуживание, 2014	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272006 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.3	Федулов Ю. Г., Юсов А. Б.	Социальная политика: сущность, формализация, измерение: монография	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363005 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.4	Маслов В. И.	Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации: учебное пособие	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.5	Низова Л. М.	Социальная политика как фактор общественного развития: монография	Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2017	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=477170 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.6	Берестова Л. И.	Социальная политика: Учебное пособие	Москва: Юриспруденция, 2015	http://www.iprbookshop.ru/48789.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.7	Гарольд Керцнер, Баженов А. Д.	Стратегическое управление в компании. Модель зрелого управления проектами	Саратов: Профобразование, 2017	http://www.iprbookshop.ru/63802.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.8	Хамидуллин, Н. Р.	Социальные проблемы современного общества и их политические решения: учебно-методическое пособие	Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2017	http://www.iprbookshop.ru/71325.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.9		Методы менеджмента качества: журнал	Москва: РИА «Стандарты и качество», 2019	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499460 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.10	Ларионов И. К., Герасин А. Н., Герасина О. Н., Герасина Ю. А., Гуреева М. А., Ларионов И. К.	Стратегическое управление: учебник	Москва: Дашков и К°, 2019	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.11	Бабич А. М., Попков А. А., Слоботчиков О. Н.	Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий: учебное пособие	Москва: Институт мировых цивилизаций, 2018	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598420 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"

ИСС"ГАРАНТ" http://www.internet.garant.ru/
Система государственного управления http://isfic.info/pikul/gosupr74.htm
EconomicPortal.ru http://www.economicportal.ru/ponyatiya-all/socialnaya-politika.html
Polpred.com (обзор СМИ) www.polpred.com
Государственная система правовой информации http://pravo.gov.ru/
База данных исследований Центра стратегических разработок https://www.csr.ru/issledovaniya/
Минфин Российской Федерации https://www.minfin.ru/ru/statistics/
Единый архив экономических и социологических данных http://sophist.hse.ru/data_access.shtml

5.4. Перечень программного обеспечения

LibreOffice

5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;

- персональный компьютер / ноутбук (переносной);

- проектор, экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ПК-2: Разработка и реализация системы стратегического управления персоналом организации			
Знать: - базовые принципы социальной политики государства и основы и методы управления социальным развитием организации и ее эффективностью	отвечает устно на вопросы по изученным темам; подготавливает доклад, реферат; формирует текст презентации; самостоятельно изучает разделы курса; решает тестовые задания	- демонстрирует знания учебного материала по дисциплине; - в тесте и при ответе на вопросы в ходе занятий обозначает сущность и принципы социальной политики государства и организации; - анализирует выполнение планов и программ; - соответствие доклада, презентации проблеме исследования; - полнота и содержательность реферата	Т – тест (1 - 42) Р – реферат (1-36) Д – доклад (2, 3, 5, 6) П – презентация (2, 3, 5, 6) Э – вопросы к экзамену (1 - 42) ДИ – деловая (ролевая) игра
- критерии определения экономической эффективности политики обучения и развития персонала организации	отвечает устно на вопросы по изученным темам; подготавливает доклад, реферат; формирует текст презентации; самостоятельно изучает разделы курса о технологиях обучения персонала; решает тестовые задания	- полные и содержательные знания учебного материала о реализации обучения персонала в организации; - пользуется дополнительной литературой при подготовке к занятиям, в т.ч. периодическими изданиями - может определить экономическую эффективность обучения и развития персонала	Т – тест (1 - 42) Р – реферат (1-36) Д – доклад (5, 6) П – презентация (5, 6) Э – вопросы к экзамену (1 - 42)

<p>- методики использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также принципы внедрения планов социального развития организации</p>	<p>отвечает устно на вопросы по изученным темам; самостоятельно изучает разделы курса; решает тестовые задания; ищет и собирает необходимую литературу по основам управления социальным развитием</p>	<p>- полнота и содержательность ответа о социальных технологиях; - может осветить современные педагогические и социальные технологии в работе с персоналом; - знание основ социального планирования деятельности организации, структуры социального паспорта предприятия и механизм разработки плана социального развития</p>	<p>Т – тест (1 - 42) Р – реферат (1-36) Д – доклад (3, 4) П – презентация (3, 4) Э – вопросы к экзамену (1 - 42)</p>
<p>- воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов</p>	<p>отвечает устно на вопросы по изученным темам; подготавливает доклад, реферат; формирует текст презентации; самостоятельно изучает разделы курса; решает тестовые задания</p>	<p>- полные и содержательные знания учебного материала по аспектам воздействия макроэкономической среды на развитие трудовых ресурсов; - в тесте и при ответе на вопросы в ходе занятий может перечислить органы государственного и муниципального управления; - может обозначить стратегию формирования трудовых ресурсов отдельной организации; - соответствие доклада, презентации проблеме исследования</p>	<p>Т – тест (1 - 42) Р – реферат (1-36) Д – доклад (1, 2) П – презентация (1, 2) Э – вопросы к экзамену (1 - 42) ДИ – деловая (ролевая) игра</p>
<p>Уметь: - производить анализ деятельности по управлению персоналом, рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>	<p>анализ учебной, научной и нормативной литературы; составляет аннотацию; использует современные информационно-коммуникационные технологии и глобальные информационные ресурсы для подготовки к деловой (ролевой) игре</p>	<p>- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; - умение отстаивать свою позицию; - умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; - соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной</p>	<p>Р – реферат (1-36) Д – доклад (2, 3, 5, 6) П – презентация (2, 3, 5, 6) Э – вопросы к экзамену (1 - 42) ДИ – деловая (ролевая) игра</p>

		литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет	
- организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствие с корпоративной социальной политикой, разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	поиск и сбор необходимой литературы об организации обучения персонала организаций; использование современных информационно-коммуникационных технологий, различных баз данных для анализа проводимой на предприятиях политики обучения персонала; самостоятельное изучение разделов курса	- умение приводить примеры наиболее эффективных методик развития персонала; - умение разработать модель политики обучения персонала; - умение анализировать конкретные жизненные ситуации; - в содержании доклада, презентации, реферата применен понятийный аппарат дисциплины; - соответствие представленной в ответах информации современным концепциям обучения персонала	Р – реферат (1-36) Д – доклад (5, 6) П – презентация (5, 6) Э – вопросы к экзамену (1 - 42)
- разрабатывать и использовать современные социальные технологии в работе с персоналом	подготавливает доклад, реферат; формирует текст презентации; демонстрирует при ответе на тестовые вопросы знания о современных социальных технологиях работы с персоналом; составляет аннотацию современных педагогических технологий; отвечает на дополнительные вопросы	- умение анализировать потребности в обучении персонала; - умение отстаивать свою позицию; - умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; - применение понятийного аппарата дисциплины в текстах докладов и рефератов; - умение использовать современные социальные технологии в работе с персоналом	Р – реферат (1-36) Д – доклад (3, 4) П – презентация (3, 4) Э – вопросы к экзамену (1 - 42)
- разрабатывать корпоративные социальные программы	поиск и сбор необходимой литературы о сущности и этапах разработки социальных программ организаций; использование современных информационно-	- может привести примеры корпоративных социальных программ; - может оценивать влияние механизмов социальной политики государства на рынок труда и развитие трудовых ресурсов региона; - умение отстаивать свою	Р – реферат (1-36) Д – доклад (1, 2) П – презентация (1, 2) Э – вопросы к экзамену (1 - 42) ДИ – деловая

	коммуникационных технологий, различных баз данных для оценки влияния механизмов социальной политики государства на корпоративные программы; самостоятельное изучение разделов курса	позицию; - умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к учебным занятиям; - в содержании доклада, презентации, реферата применен понятийный аппарат дисциплины	(ролевая) игра
Владеть: - навыками стратегического управления персоналом организации, навыками управления социальным развитием организации	подготовка к деловой (ролевой) игре; показывает навык формирования презентаций; навык подготовки доклада; навык использования различных баз данных для освоения методами управления социальным развитием организации	- положительно оцененное выполнение роли в деловой игре; - обоснованность обращения к базам данных; - целенаправленность поиска и отбора информации; - навыки анализа и использования базовых концепций управления	Д – доклад (2, 3, 5, 6) П – презентация (2, 3, 5, 6) Э – вопросы к экзамену (1 - 42) ДИ – деловая (ролевая) игра
- навыками анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом	демонстрирует навыки работы с нормативными документами и статистическими данными для оценки практик стратегического управления персоналом; показывает навык формирования презентаций, навык подготовки доклада; подготовка к деловой (ролевой) игре	- оценивает влияние корпоративных практик на развитие отдельных организаций; - применяет теоретические знания при анализе конкретных жизненных ситуаций; - использует различных баз данных; - соответствие требованиям оформления докладов и отражения материалов в презентации; - положительно оцененное выполнение роли в деловой игре	Д – доклад (1, 2) П – презентация (1, 2) Э – вопросы к экзамену (1 - 42) ДИ – деловая (ролевая) игра
- навыками анализа отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации, навыками планирования социального	демонстрирует навыки работы с локальными нормативными документами и статистическими данными; показывает навык формирования презентаций, навык подготовки доклада; навык использования различных баз	- может анализировать данные и выявлять потребность в обучении персонала; - обоснованность обращения к базам данных; - целенаправленность поиска и отбора применяемых социальных технологий; - навыки разработки планов социального	Д – доклад (3, 4) П – презентация (3, 4) Э – вопросы к экзамену (1 - 42)

развития организации	данных; сформированность навыков по использованию социальных технологий в процессе развития организации	развития организации; - объем выполненной работы; - соответствие требованиям оформления докладов и отражения материалов в презентации	
----------------------	---	---	--

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале.

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к экзамену

1. Понятие и сущность социальной политики государства
2. Типы социальной политики государства
3. Характер и содержание социальной политики государства.
4. Управление социальной политикой государства
5. Место социальной политики организаций в социальной политике государства.
6. Социальное развитие организаций на современном этапе: понятие, тенденции
7. Социальная политика в области охраны труда
8. Теоретические основы социального планирования
9. Принципы социального планирования
10. Формы и методы социального планирования
11. Служба социального планирования на предприятии, её задачи и функции
12. Взаимодействие службы управления персоналом с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования РФ)
13. Взаимодействие службы управления персоналом с внешними организациями (Государственной инспекцией труда, Роспотребнадзором, органами прокуратуры)
14. Взаимодействие службы управления персоналом с внешними организациями (кадровыми агентствами, службами занятости и пр.)
15. Содержание и структура социального паспорта организации
16. Разработка плана социального развития организации
17. Социальные нормативы: понятие, значение, виды
18. Политика государства в разработке социальных нормативов
19. Социальный норматив – прожиточный минимум (ПМ) Методика расчёта

20. Социальный норматив – минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Область применения
21. Качество трудовой жизни – основа планов социального развития
22. Гуманизация труда – важнейшая характеристика в планах социального развития
23. Изучение социальной структуры персонала
24. Изучение квалификационно-профессиональной структуры трудовых коллективов
25. Обучение, повышение квалификации, переподготовка кадров – важнейшая составляющая социального развития персонала
26. Движение и текучесть кадров как предпосылки необходимости социального развития организаций
27. Условия труда и культурно-бытовые условия – важнейшее направление социального развития организаций
28. Организация общественного питания и бытового обслуживания как составляющая социальной политики организации
29. Государственная жилищно-коммунальная политика и решение жилищных проблем персонала организаций
30. Объекты социальной инфраструктуры организаций. Ответственность бизнеса за поддержание их развития.
31. Развитие лечебно-оздоровительных и культурно-просветительных учреждений, развитие физической культуры и спорта
32. Оплата и дисциплина труда – важные характеристики социального развития личности.
33. Задачи организаций в решении проблем социального развития личности
34. Обучение на предприятиях, в организациях. Принципы непрерывности и инновационности обучения.
35. Организация досуга и социальное развитие личности.
36. Решение проблем профессионального продвижения и формирования карьеры молодых специалистов
37. Отражение вопросов формирования резерва на руководящие должности в социальном планировании
38. Социальная ответственность бизнеса за качество жизни работающих в организациях и членов их семей
39. Участие бизнеса в социальном обеспечении работающих в послетрудовой жизни
40. Расчёт уровня социального развития организаций
41. Бюджетно-финансовое обеспечение социального развития организаций
42. Зарубежный опыт в управлении социальным развитием.

Экзаменационный билет содержит 2 теоретических вопроса из приведенных выше.

Критерии оценивания:

84-100 баллов (оценка «отлично») – изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;

67-83 баллов (оценка «хорошо») – наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») – наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») – ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Тесты

Вариант 1.

1. **Социальная политика** – это _____

2. **К принципам СП можно отнести следующие:**

1. Принцип социальной солидарности
2. Принцип социальной компенсации
3. Принцип единства целей
4. Принцип социального партнерства
5. Принцип равенства

3. **Сущность перераспределительной модели СП (по Украинец П.П.)** заключается в:

1. достижении выравнивания доходов населения, а также контроль общества надсобственностью через систему различных средств.
2. наличии большого количества социальных адресных программ, регламентируемых федеральным законодательством либо законодательством штатов.

4. **Социально-экологическая политика направлена на** _____

5. **Уровень жизни включает в себя следующие показатели:**

- 1) Демографические характеристики населения.
- 2) Санитарно-гигиенические условия жизни.
- 3) Потребление продовольственных товаров.
- 4) ВВП на душу населения.
- 5) Образование и культура.
- 6) Уровень грамотности взрослого населения.
- 7) Средняя продолжительность жизни.
- 8) Свобода человека.

6. **Целью демографической политики в развивающихся странах является:**

1. снижение коэффициента рождаемости и естественного прироста населения
2. повышение уровня рождаемости и естественного прироста

7. **Экономические меры демографической политики** заключаются в... _____

8. **Миграция** – это _____

9. **К современным тенденциям международной миграции можно отнести следующие:**

1. рост нелегальной миграции
2. снижение вынужденной миграции
3. увеличение демографической значимости международной миграции
4. глобализация мировых миграционных потоков

5. количественные изменения в потоке миграции

10. В систему социальной защиты включены следующие элементы:

1. социально-экономическое распределение
2. социальная помощь
3. социальное гарантирование
4. социальное страхование
5. социальное обслуживание

11. Сущность социального обеспечения заключается в:

1) распределении, гарантирующим гражданам при наступлении неблагоприятных ситуаций, государственную поддержку в виде пенсий, пособий и социальных услуг.

2) поддержке в денежной и/или натуральной форме, предоставляемая с учетом законодательно установленных гарантий по социальному обеспечению

3) социальной защите пожилых и нетрудоспособных лиц

12. К трудовым пенсиям можно отнести следующие виды:

- 1) по возрасту
- 2) по беременности
- 3) по случаю потери кормильца
- 4) по недееспособности
- 5) за особые заслуги перед республикой

13. Социальное партнерство – это _____

14. Уровень безработицы – это:

1) отношение численности безработных к численности экономически активного населения

2) отношение численности зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения

15. Безработного «теневика» можно охарактеризовать следующим образом: _____

Вариант 2.

1. Сущность социальной политики состоит в... _____

2. К основным категориям СП можно отнести следующие:

1. Социальные системы
2. Социальные институты
3. Социальная мобильность
4. Географическая мобильность
5. Социальная депривация

3. Сущность остаточной модели СП (по Украинец П.П.) заключается в:

1. достижении выравнивания доходов населения, а также контроль общества над собственностью через систему различных средств.

2. наличии большого количества социальных адресных программ, регламентируемых федеральным законодательством либо законодательством штатов.

4. Социально-экономическая политика направлена на _____

5. Индекс развития человеческого потенциала включает в себя следующие показатели:

- 1) Демографические характеристики населения.
- 2) Санитарно-гигиенические условия жизни.
- 3) Потребление продовольственных товаров.
- 4) ВВП на душу населения.
- 5) Образование и культура.
- 6) Уровень грамотности взрослого населения.
- 7) Средняя продолжительность жизни.
- 8) Свобода человека.

6. Целью демографической политики в экономически развитых странах является:

1. снижение коэффициента рождаемости и естественного прироста населения
2. повышение уровня рождаемости и естественного прироста

7. Воспитательные меры демографической политики заключаются в... _____

8. Влияние миграции на социально-экономическое развитие страны заключается в следующем:

1. Понижение трудовой мобильности
2. Наиболее выгодное применение профессии, знаний, опыта
3. Увеличиваются налоговые отчисления в бюджет
4. Обострение жилищной проблемы
5. Уменьшение нагрузки на инфраструктуру

9. Социальная защита – это _____

10. Сущность социальной помощи заключается в:

1) распределении, гарантирующим гражданам при наступлении неблагоприятных ситуаций, государственную поддержку в виде пенсий, пособий и социальных услуг.

2) поддержке в денежной и/или натуральной форме, предоставляемой с учетом законодательно установленных гарантий по социальному обеспечению

3) социальной защите пожилых и нетрудоспособных лиц

11. К трудовым пенсиям можно отнести следующие виды:

- 1) по возрасту
- 2) по беременности
- 3) по случаю потери кормильца
- 4) по недееспособности
- 5) за особые заслуги перед республикой

12. Средства Фонда социальной защиты формируются за счет:

- 1) средств от обязательных страховых взносов
- 2) средств от продажи товаров и услуг
- 3) средств от взыскания пени
- 4) добровольных пожертвований

13. Продолжительность безработицы – это _____

14. Уровень регистрируемой безработицы – это:

1) отношение численности безработных к численности экономически активного населения

2) отношение численности зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения

15. Безработного «люмпена» можно охарактеризовать следующим образом: _____

Инструкция по выполнению

В тесте предложены задания открытого и закрытого типа.

Из предложенных вариантов ответов в ряде заданий необходимо выбрать один (несколько) правильных ответов либо продемонстрировать владение понятийным аппаратом дисциплины и сформулировать свой вариант ответа

Критерии оценки:

За каждый правильный ответ начисляется 1 балл

Максимальная оценка за все тестовые задания 15 баллов

- 12 - 15 баллов выставляется магистранту, если он ответил на 81 - 100% вопросов теста правильно;
- 8 - 11 баллов, если ответил на 70 - 80% вопросов правильно;
- 3 - 7 баллов, если 50 - 70% ответов можно считать правильными;
- 0 баллов - при менее 50% правильных ответов.

Тематика рефератов

1. Понятие и сущность социальной политики государства
2. Типы социальной политики государства
3. Социальное развитие организаций в социальной политике государства.
4. Теоретические основы социального планирования
5. Принципы социального планирования
6. Формы и методы социального планирования
7. Служба социального планирования на предприятии, её задачи и функции
8. Взаимодействие службы управления персоналом с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости и пр.)
9. Содержание социального паспорта
10. Разработка плана социального развития организации
11. Социальные нормативы: понятие, значение, виды
12. Политика государства в разработке социальных нормативов
13. Социальный норматив – прожиточный минимум (ПМ) Методика расчёта
14. Социальный норматив – минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Область применения
15. Качество трудовой жизни – основа планов социального развития
16. Гуманизация труда – важнейшая характеристика в планах социального развития
17. Изучение социальной структуры персонала
18. Изучение квалификационно-профессиональной структуры трудовых коллективов
19. Обучение, повышение квалификации, переподготовка кадров – важнейшая составляющая социального развития персонала
20. Движение и текучесть кадров как предпосылки необходимости социального развития организаций
21. Условия труда и культурно-бытовые условия – важнейшее направление социального развития организаций
22. Организация общественного питания и бытового обслуживания как составляющая социальной политики организации
23. Государственная жилищно-коммунальная политика и решение жилищных проблем персонала организаций
24. Объекты социальной инфраструктуры организаций. Ответственность бизнеса за поддержание их развития.
25. Развитие лечебно-оздоровительных и культурно-просветительных учреждений, развитие физической культуры и спорта
26. Оплата и дисциплина труда – важные характеристики социального развития личности.
27. Задачи организаций в решении проблем социального развития личности
28. Обучение на предприятиях, в организациях. Принципы непрерывности и инновационности обучения.
29. Организация досуга и социальное развитие личности.
30. Решение проблем профессионального продвижения и формирования карьеры молодых специалистов
31. Отражение вопросов формирования резерва на руководящие должности в социальном планировании
32. Социальная ответственность бизнеса за качество жизни работающих в организациях и членов их семей
33. Участие бизнеса в социальном обеспечении работающих в послетрудовой жизни
34. Расчёт уровня социального развития организаций
35. Бюджетно-финансовое обеспечение социального развития организаций
36. Зарубежный опыт в управлении социальным развитием.

Инструкция по выполнению

По согласованию с преподавателем магистрант может подготовить реферат по теме занятия.

Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению изложены в Приложении 2

Критерии оценки:

Реферат оценивается по 10 балльной шкале:

- оценка «9-10 баллов» выставляется магистранту, если тема реферата полностью раскрыта, высокий уровень оригинальности материала, магистрант ответил на все дополнительные вопросы.
- оценка «7-8 баллов», если тема реферата полностью раскрыта, но часть материалов скопирована (без цитирования первоисточника) и магистрант ответил не на все дополнительные вопросы.
- оценка «5-6 баллов», если тема реферата раскрыта не полностью, при существенной части скопированных материалов, и на вопросы магистрант не ответил/ответил не правильно.
- оценка «3-4 балла», если тема реферата раскрыта на половину, при низком уровне включенного в реферат материала.
- оценка «0 баллов», если тема не раскрыта даже на половину.

Максимальное количество баллов, набранных за подготовку рефератов – 20.

2 реферата x 10 баллов = 20 баллов

Тематика для подготовки докладов и презентаций

Тема №1 «Социальная политика государства и её влияние на социальное развитие организаций»

1. Понятие и сущность социальной политики государства
2. Типы социальной политики государства
3. Социальное развитие организаций в социальной политике государства.
4. Тип социальной политики, характерный для современной России

Тема №2 «Стратегия и методы управления социальным развитием организаций»

1. Теоретические основы социального планирования
2. Принципы социального планирования
2. Формы и методы социального планирования
3. Служба социального планирования на предприятии, её задачи и функции
4. Взаимодействие службы управления персоналом с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, органами прокуратуры, кадровыми агентствами, службами занятости и пр.)
5. Взаимодействие по кадровым вопросам службы управления персоналом с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом

Тема №3. «Социальное планирование в управлении социальным развитием персонала»

1. Социальное планирование как функция социального управления
2. Современные подходы к социальному планированию: российский и зарубежный опыт
3. Процесс системного управления социальными изменениями
4. Этапы социального планирования развития организации
5. Сущностные черты динамичного планирования социального развития организации
6. Программно-целевое планирование и управление
7. Регулирование процессов развития человеческого потенциала

Тема №4. «Социальный паспорт предприятия. План социального развития организации»

1. Содержание социального паспорта предприятия
2. Разработка плана социального развития организации
3. Социальные нормативы: понятие, значение, виды. Политика государства в разработке социальных нормативов

4. Социальный норматив – прожиточный минимум (ПМ) Методика расчёта
5. Социальный норматив – минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Область применения

Тема №5. «Развитие персонала на базе новых подходов к обучению и к формированию деловой карьеры»

1. Качество трудовой жизни – основа планов социального развития
2. Гуманизация труда – важнейшая характеристика в планах социального развития
3. Изучение социальной структуры персонала
4. Изучение квалификационно-профессиональной структуры трудовых коллективов
5. Обучение, повышение квалификации, переподготовка – важнейшая составляющая социального развития персонала
6. Движение и текучесть кадров как предпосылки совершенствования социального развития организаций

Тема №6. «Социальное развитие персонала и качество трудовой жизни»

1. Движение и текучесть кадров как предпосылки совершенствования социального развития организаций
2. Условия труда и культурно-бытовые условия – важнейшее направление социального развития организаций
3. Общественное питание и бытовое обслуживание как составляющие социальной политики организации
4. Государственная жилищно-коммунальная политика и решение жилищных проблем персонала организаций
5. Объекты социальной инфраструктуры организаций. Ответственность бизнеса за поддержание их развития.
6. Развитие лечебно-оздоровительных и культурно-просветительных учреждений, развитие физической культуры и спорта

Критерии оценки:

Доклад оценивается по 5 балльной шкале:

- оценка «5 баллов» выставляется магистранту, если вопрос полностью раскрыт, магистрант ответил на все дополнительные вопросы
- оценка «4 балла», если вопрос доклада полностью раскрыт, но магистрант не ответил на дополнительные вопросы.
- оценка «3 балла», если вопрос доклада раскрыт не полностью, и на дополнительные вопросы магистрант не ответил.
- оценка «1-2 балла», если вопрос доклада раскрыт на половину
- оценка «0 баллов», если доклад не раскрыт даже на половину.

Максимальное количество баллов, набранных за подготовку докладов – 30.

6 докладов x 5 баллов = 30 баллов

По согласованию с преподавателем в целях визуализации материала магистрант может подготовить по теме занятия презентацию.

Критерии оценки:

Презентация оценивается по 10 балльной шкале:

- оценка «10 баллов» выставляется магистранту, если тема полностью раскрыта, высокий уровень владения **Microsoft PowerPoint**, оригинальности материала, магистрант ответил на все дополнительные вопросы.

- оценка «8-9 баллов», если тема полностью раскрыта, хороший уровень владения Microsoft **PowerPoint**, но часть материалов скопирована и магистрант не ответил на дополнительные вопросы.
- оценка «6-7 баллов», если тема раскрыта не полностью, низкий уровень владения Microsoft **PowerPoint**, при существенной части скопированных материалов, и на вопросы магистрант не ответил/ответил не правильно.
- оценка «4-5 баллов», если тема презентации раскрыта на половину, при низком уровне включенного в слайды материала.
- оценка «0 баллов», если тема не раскрыта даже на половину.

Максимальное количество баллов, набранных за подготовку презентаций – 20.
2 презентации x 10 баллов = 20 баллов

Деловая (ролевая) игра

1 Тема «Социальная политика: тенденции и эффективность реализации»

Данная ролевая игра может проводиться как интегрированное занятие, так и в рамках внеаудиторной работы. В рамках лекционного материала магистрантам дается характеристика системы управления социальной сферой, компетенция министерств на федеральном и региональном уровне. Характеризуются основные направления реформирования отдельных сфер социальной политики. Показывается процесс разработки государственной политики, условия эффективности процесса реформирования. Ко времени проведения данной игры у магистрантов должны быть сформированы первичные навыки социального проектирования.

Данная игра носит характер управленческой и одновременно исследовательской. Рекомендуется проведение в форме открытого занятия, профессиональных фестивалей, конкурсов, декад. Работы магистрантов в процессе подготовки к игре могут быть продолжены в качестве научно-исследовательских работ для участия в научно-практических конференциях. Игра сочетает в себе требования к деловой игре и социальному проектированию.

Магистрант должен:

Знать:

- структуру социальной сферы
- характеристику государственной политики в социальной сфере на современном этапе

Цели игры:

- систематизация знаний о системе управления социальной сферой,
- формирование умений анализировать сущность реформирования рассматриваемого направления государственной политики России.

Формируемые компетенции: инновационно-исследовательская, планирующая.

2 Концепция игры

Тематика мини-исследований для участников деловой игры:

1. Министерство труда и социальной защиты.
 - а) социальная поддержка детей-сирот;
 - б) кадровая политика в сфере здравоохранения;
 - в) формы поддержки материнства и детства.
2. Министерство науки и высшего образования.

- а) молодежная политика
- б) реформирование профессионального образования
- в) развитие физической культуры и спорта

3. Министерство экономического развития

- а) государственное ипотечное кредитование;
- б) сертификат как форма решения жилищного вопроса военнослужащих

3 Роли:

1. Ведущий (преподаватель).
2. Председатель правительства.
3. Средства массовой информации, представители общественности (1-2 человек).
4. Министерство науки и высшего образования (1-2 человека).
5. Министерство труда и социальной защиты (1-2 человека).
6. Министерство экономического развития (1-2 человека).
7. Эксперты (магистранты других групп, приглашенные преподаватели).

4 Ожидаемые результаты

- развитие навыков социального проектирования, систематизация знаний в сфере государственной политики;
- актуализация знаний в сфере управления социальной политикой;
- формирование навыков коллективной работы, взаимодействия с управленческим персоналом, представителями СМИ, экспертами;
- формирование у магистрантов гражданской позиции;
- формирование у магистрантов навыков подготовки документов правового характера;
- формирование навыков отстаивания и защиты прав человека;
- приобретение навыков анализа конкретной ситуации;
- развитие умений анализировать и вести дискуссию;
- способность использовать принципы социальной ответственности государства.

5 Программа проведения и рекомендации по подготовке и проведению

Преподаватель заранее (не менее чем за две недели) знакомит магистрантов с целями деловой игры, объясняет задачи всех участников и распределяет роли с учетом пожеланий магистрантов.

Всем участникам деловой игры выдается задание, которое они выполняют за пределами учебного расписания, консультируясь с преподавателем.

Проекты документов, подготовленные магистрантами до проведения деловой игры, предъявляются экспертам, они готовят по ним свои письменные заключения и доводят свое мнение до сведения группы перед началом игры.

В зависимости от наличия учебного (аудиторного) времени на заседании могут быть рассмотрены от одной до нескольких ситуаций в сфере социального планирования.

Перед игрой магистранты разбиваются на группы, каждый получает свою роль и знакомится с правилами проведения игры, заданием. Для каждого игрока предусматривается четкая инструкция. Для подготовки к деловой игре магистрантам предоставляется список основной и дополнительной литературы, основных источников в виде законодательных актов. Перед непосредственным проведением игры необходимо провести консультацию с каждой группой участников по вопросам структуры выступления, проведения исследования и представления материала. Каждый игрок должен иметь соответствующий бейджик с наименованием должности и представляемого министерства, средств массовой информации.

Данная игра имитирует открытое совещание членов правительства по вопросам эффективности социального реформирования в России. На данном совещании присутствуют не только министры и их заместители, но и средства массовой информации, которые представляют интересы общества и должны будут после данного совещания донести до них результаты открытого обсуждения в идее студенческой газеты.

Каждая группа должна начинать свое выступление с определения той сферы общественного развития, которую она представляет, и ее значение.

Основу выступления каждого министерства представляет мини-исследование по одной из предложенных тем. Для каждого министерства перечень тем свой. В должностной инструкции, разработанной для каждой группы участников, описываются основные вопросы, подлежащие раскрытию в рамках выбранной темы.

Группы, представляющие министерства должны строить свои выступления с позиции государственных органов. Их цель – убедить общество в эффективности проводимых реформ, делать акцент на положительной динамике происходящих изменений. При этом члены правительства должны объективно оценивать свою собственную деятельность и деятельность своих коллег. Поэтому допускается аргументированная критика, в том числе со стороны других министерств. Члены правительства, отмечая проблемы в исследуемой сфере, должны не только констатировать факт, но и предлагать пути решения данных проблем.

Средства массовой информации, представители общественности готовят выступление о социальных проблемах в сфере образования, здравоохранения, жилищной обеспеченности. Начать выступление можно рекомендовать с характеристики понятия «социальное государство». Следует привести статистические данные, провести опрос граждан, таким образом, позиция группы будет не только аргументированной, но и убедительной. Возможно рассмотрение зарубежного опыта формирования социальной политики государства.

Для подготовки участникам отдельной подгруппы следует сразу распределить полномочия и порядок выступления.

Инструкция по выполнению

По согласованию с преподавателем магистрант может принять участие в деловой (ролевой) игре.

Критерии оценивания:

Участие оценивается по 15 балльной шкале:

- оценка «отлично» (11 – 15 баллов) выставляется магистранту, если он при осуществлении своей роли демонстрирует всесторонние, системные и глубокие знания в области современной российской социальной политики, владеет основами законодательства в социальной сфере;
- оценка «хорошо» (6 – 10 баллов) выставляется магистранту, если он обнаруживает твердые знания тенденций социальной политики, усвоение рекомендуемой литературы, демонстрирует знания, связанные с реализацией социально-экономической стратегии России, применением нормативных актов, но допускает некоторые неточности в процессе исполнения отведенной ему роли;
- оценка «удовлетворительно» (2 – 5 баллов) выставляется магистранту, если он показывает знания основного учебно-программного материала, связанного с основами концепций социально-ориентированного государства, знаком с рекомендованной литературой, но допускает существенные неточности при исполнении отведенной ему роли;
- оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) выставляется магистранту, если он исполняет отведенную ему роль, но не ориентируется в тексте своей роли, понятиях и категориях дисциплины, не демонстрирует знания основного учебно-программного материала.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения магистрантов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации. Экзамен проводится в устной форме по билетам. Экзаменационный билет содержит 2 теоретических вопроса.

Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку магистранта. Магистранты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются типы социальной политики государства, характер и содержание социальной политики государства, место социальной политики организаций в социальной политике государства. Освещаются взаимосвязь стратегии управления социальным развитием и стратегии экономического развития организации, основные направления социального развития организаций. Магистранты знакомятся с теоретическими основами, принципами, формами и методами социального планирования; изучают аналитический, комплексный и экономико-математические методы социального планирования. Преподавателем даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовки к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания магистров по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, изучаются этапы формирования и принципы социальной политики государства, ее проблемные аспекты в контексте влияния макроэкономических тенденций, анализируются показатели и критерии социального развития организации. Развиваются навыки использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации социально-ориентированной стратегии организации, в том числе, ее кадровой политики; изучаются методы выявления и мониторинга воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации; формируются навыки применения законодательства РФ в сфере управления персоналом и приобретается опыт моделирования социального паспорта и плана социального развития организации.

При подготовке к практическим занятиям каждый магистрант должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы, рекомендованные преподавателем при изучении каждой темы.

По согласованию с преподавателем магистрант может подготовить доклад, презентацию, реферат по теме занятия, принять участие в деловой игре. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на практических занятиях, должны быть изучены магистрантами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы магистрантов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый магистрант обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации обучающиеся могут воспользоваться электронно-библиотечными системами, в т.ч. электронной библиотекой ВУЗа <http://library.rsue.ru/>.

Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.

В ходе освоения дисциплины поставлены задачи:

- рассмотрение тенденций развития науки о концептуальных подходах к социальной политике государства;
- формирование научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами;
- усвоение научных представлений об особенностях современного состояния социальной сферы российской государства и существующих подходах к управлению соответствующими процессами на уровне организаций;
- изучение форм, методов и правил планирования социального развития персонала организаций;
- определение роли социальных факторов в успешной деятельности и общем развитии организаций;
- формирование нового мышления в отношении принципов и приоритетности социального развития организаций любой формы собственности и механизма управления этим процессом;
- усвоение принципов осуществления социальной работы с персоналом;
- приобретение навыков участия в разработке и внедрении планов социального развития организации.

Методические рекомендации по написанию реферата, требования к оформлению

Структура реферата:

- 1) титульный лист;
- 2) план работы с указанием страниц каждого вопроса, подвопроса (пункта);
- 3) введение;
- 4) текстовое изложение материала, разбитое на вопросы и подвопросы (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором;
- 5) заключение;
- 6) список использованной литературы;
- 7) приложения, которые состоят из таблиц, диаграмм, графиков, рисунков, схем (необязательная часть реферата).

Приложения располагаются последовательно, согласно заголовкам, отражающим их содержание. Реферат оценивается научным руководителем исходя из установленных кафедрой показателей и критериев оценки.

Критерии и показатели, используемые при оценивании учебного реферата

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения;

	<ul style="list-style-type: none"> - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Методические рекомендации для проведения деловой (ролевой) игры

В рамках дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» данная игра может проводиться как интегрированное занятие, так и в рамках внеаудиторной работы. В рамках лекционного материала магистрантам дается характеристика системы управления социальной сферой, компетенция министерств на федеральном и региональном уровне. Характеризуются основные направления реформирования отдельных сфер социальной политики. Показывается процесс разработки государственной политики, условия эффективности процесса реформирования. Ко времени проведения данной игры у магистрантов должны быть сформированы первичные навыки социального проектирования. Данная игра носит характер управленческой и одновременно исследовательской. Рекомендуется проведение в форме открытого занятия, профессиональных фестивалей, конкурсов, декад. Работы магистрантов в процессе подготовки к игре могут быть продолжены в качестве научно-исследовательских работ для участия в научно-практических конференциях. Игра сочетает в себе требования к деловой игре и социальному проектированию.

Общие рекомендации для подготовки:

Перед игрой магистранты разбиваются на группы, каждый получает свою роль и знакомится с правилами проведения игры, заданием. Для каждого игрока предусматривается четкая инструкция. Для подготовки к деловой игре магистрантам предоставляется список основной и дополнительной литературы, основных источников в виде законодательных актов. Перед непосредственным проведением игры необходимо провести консультацию с каждой группой участников по вопросам структуры выступления, проведения исследования и представления материала. Каждый игрок должен иметь соответствующий бейджик с наименованием должности и представляемого министерства, средств массовой информации.

Данная игра имитирует открытое совещание членов правительства по вопросам эффективности социального реформирования в России. На данном совещании присутствуют не только министры и их заместители, но и средства массовой информации, которые представляют интересы общества и должны будут после данного совещания донести до них результаты открытого обсуждения в идее студенческой газеты.

Каждая группа должна начинать свое выступление с определения той сферы общественного развития, которую она представляет, и ее значение. Компетенция министерства. Основные нормативно-правовые акты, регулирующие данную сферу. Основные направления реформы. В сфере образования необходимо рассказать о Национальном проекте «Образование». В сфере жилищной политики об ипотечном кредитовании и поддержке молодых семей с помощью различного рода жилищных программ. В сфере здравоохранения также следует раскрыть основные направления, мероприятия национального проекта.

Основу выступления каждого министерства представляет мини-исследование по одной из предложенных тем. Для каждого министерства перечень тем свой. В должностной инструкции, разработанной для каждой группы участников, описываются основные вопросы, подлежащие раскрытию в рамках выбранной темы.

Группы, представляющие министерства должны строить свои выступления с позиции государственных органов. Их цель – убедить общество в эффективности проводимых реформ, делать акцент на положительной динамике происходящих изменений. При этом члены правительства должны объективно оценивать свою собственную деятельность и деятельность своих коллег. Поэтому допускается аргументированная критика, в том числе со стороны других министерств. Члены правительства, отмечая проблемы в исследуемой сфере, должны не только констатировать факт, но и предлагать пути решения данных проблем.

Средства массовой информации, представители общественности готовят выступление о социальных проблемах в сфере образования, здравоохранения, жилищной обеспеченности. Начать выступление можно рекомендовать с характеристики понятия «социальное государство», определить тип социальной политики России. Следует привести статистические данные, провести опрос граждан, таким образом, позиция группы будет не только аргументированной, но и убедительной. Возможно рассмотрение зарубежного опыта формирования социальной политики государства.

Для подготовки участникам отдельной подгруппы следует сразу распределить полномочия и порядок выступления.

Перед началом игры преподавателю необходимо подготовить проспект, в нескольких экземплярах для участников и гостей, приглашенных на игру.

Сценарий игры

Ведущий: Добрый день, я приветствую вас на Деловой игре «Социальная политика: тенденции и эффективность реализации». Целью проведения данного мероприятия является: формирование определения путей и способов совершенствования социального управления, как части государственной политической системы, для выработки оптимальных решений в игровой обстановке.

1. (Представляет участников игры).
2. Выступление председателя правительства. 5-7 мин.

Председатель Правительства: Добрый День! Приветствую вас, уважаемые члены правительства и представители прессы на открытом совещании по вопросам социальных реформ в Российской Федерации. Сегодня мы должны совместно проанализировать эффективность проводимых реформ, выявить те проблемы, которые возникают в социальной сфере, и разработать пути их решения (далее председатель правительства представляет свой доклад согласно инструкции). Теперь мы слушаем членов министерств, которые выступят с докладами о результатах своей работы. Первым мы слушаем Министерство труда и социальной защиты.

3. Выступление группы Министерства труда и социальной защиты – до 15 мин.
4. *Председатель Правительства:* спасибо за выступление, пожалуйста, вопросы по данному выступлению (задаются вопросы). Для обсуждения итогов работы приглашается Министерство науки и высшего образования
5. Выступление группы Министерства науки и высшего образования – до 15 мин.
6. *Председатель Правительства:* спасибо за выступление, пожалуйста, вопросы по данному выступлению (задаются вопросы). Последнее министерство, доклад которого мы сегодня слушаем – Министерство экономического развития.
7. Выступление группы Министерства экономического развития – до 15 мин.
8. *Председатель Правительства:* спасибо за выступление, пожалуйста, вопросы по данному выступлению (задаются вопросы). Так как наше совещание открытое, то я предоставляю слово средствам массовой информации, которые также могут дать свои рекомендации правительству РФ.
9. Выступление представителей средств массовой информации, общественности – до 15 мин.
10. *Ведущий:* уважаемые члены Правительства, я прошу обратить внимание вас на письменное обращение Президента, пришедшее в адрес всех присутствующих на данном открытом совещании. (На экране представлено обращение, зачитывается ведущим):

Уважаемые члены правительства и представители прессы, с целью повышения эффективности работы правительства Российской Федерации, прошу по итогам данной встречи выработать совместные предложения по вопросам повышения эффективности взаимодействия министерств между собой, а также с прессой, которая является посредником между властью и обществом. Для этого предлагаю каждому министерству разработать предложения в адрес других министерств и прессы. Средствам массовой информации предлагаю разработать предложения в адрес правительства по поводу взаимодействия власти и СМИ. На совместном совещании утвердить лучшие предложения.

11. *Ведущий:* 5 минут дается каждому министерству и СМИ для выработки данных предложений, затем они должны будут вынесены на всеобщее обсуждение.
12. Совещание каждой группы. Разработка предложений. – 5 мин.
13. Внесение предложений каждой группой. – 5 мин.
14. Совместное совещание всех групп. Выбор и формулировка лучших предложений.
15. Председатель правительства зачитывает предложения.

16. Подведение итогов. Рефлексия (каждая группа высказывает свое мнение). Оценка экспертов.