Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Макаренко Елена Николаевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.04.2024 11:50:46
Уникальный программный ключ:
c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

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	1		Итого	
Вид занятий	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 соответствие 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	Компетен-ции	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	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. 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/	1	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.8 Л2.11
1.4	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 Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/	1	10	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3 Л2.5 Л2.6 Л2.10
1.5	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, кадровыми агенствами, службами занятости и пр.) 5. Взаимодействие по кадровым вопросам службы управления персоналом с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/	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	Тема «Социальное планирование в управлении социальным развитием организации» 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. 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/	1	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.4 Л2.7 Л2.11
2.2	Тема «Социальное планирование в управлении социальным развитием персонала» Теоретические основы социального планирования. Сущность, принципы, формы и методы социального планирования. Аналитический й и комплексный методы социального планирования. Экономико- математические методы социального планирования. Показатели и критерии социального развития. 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. /Пр/	1	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.4 Л2.7 Л2.9 Л2.11
2.3	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 Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/	1	10	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.4 Л2.7 Л2.9 Л2.11

2.4	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 Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/	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	Тема «Социальное развитие персонала на базе новых подходов к обучению и качество трудовой жизни» 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. 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 человека условий труда: безопасность труда, оплата труда, возможности профессионального продвижения. Учёт теорий мотивации труда при разработке систем стимулирования труда. /Лек/	1	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.6 Л2.9 Л2.11
3.2	Тема № 5. «Основные функции службы социального развития, её организационная структура» 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. Служба планирования социального развития. /Ср/	1	12	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.7 Л2.10 Л2.11

3.3	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/	1	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.4 Л2.9
3.4	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 человека условий труда: безопасность труда, оплата труда, возможности профессионального продвижения. Учёт теорий мотивации труда при разработке систем стимулирования труда. /Ср/	1	12	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.6 Л2.9 Л2.11
3.5	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/	1	11	ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.2 Л2.4 Л2.7 Л2.9 Л2.11

3.6	Тема №8. «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 Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice /Ср/	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.

Приложение 1

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)

- методики использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также принципы внедрения планов социального развития организации	отвечает устно на вопросы по изученным темам; самостоятельно изучает разделы курса; решает тестовые задания; ищет и собирает необходимую литературу по основам управления социальным развитием	- 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	Т – тест (1 - 42) Р – реферат (1-36) Д – доклад (3, 4) П – презентация (3, 4) Э – вопросы к экзамену (1 - 42)
- воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов	отвечает устно на вопросы по изученным темам; подготавливает доклад, реферат; формирует текст презентации; самостоятельно изучает разделы курса; решает тестовые задания	- 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	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
Уметь: - производить анализ деятельности по управлению персоналом, рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	анализ учебной, научной и нормативной литературы; составляет аннотацию; использует современные информационно-коммуникационных технологии и глобальные информационные ресурсы для подготовки к деловой (ролевой) игре	- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; - умение отставить свою позицию; - умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; - соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной	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

		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 х 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 агенствами, 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 х 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 х 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.

Приложение 2

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 ознакамливаются с теоретическими основами, принципами, формами и методами социального планирования; изучают аналитический, комплексный и экономико-математические методы социального планирования 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
воздействие 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;

	- владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность	- 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 выслушаем членов министерств, которые выступят с докладами о результатах своей работы. Первым мы заслушиваем 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 заслушаем – 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.