

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc68e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Экономический факультет

Кафедра управления персоналом

Согласовано управлением организации и
контроля качества образовательной
деятельности
«9» июня 2021 г.
Начальник управления

/ Г.Е. Суслин /

Одобрено учебно-методическим советом

Протокол «9» июня 2021 г. № 6

Председатель



Рабочая программа дисциплины
Корпоративная социальная политика

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль:
Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Согласовано учебно-методической комиссией
экономического факультета:

Протокол от «17» июня 2021 г. № 11

Председатель УМКом

/Н.М. Антипина/

Рекомендовано кафедрой управления
персоналом

Протокол от «10» июня 2021 г. № 12

Зав. кафедрой

/Е.Г. Козлова /

Мытищи
2021

Автор-составитель:
Кандидат экономических наук, доцент Истратий А.Ю.

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная социальная политика» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России № 955 от 12.08.2020.

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения	3
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	3
3. Объем и содержание дисциплины	4
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся	7
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	17
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	24
7. Методические указания по освоению дисциплины	25
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	25
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	26
10 Глоссарий	26

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цели и задачи дисциплины

Предметом дисциплины «Корпоративная социальная политика» являются объекты, виды и особенности профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом.

Целью преподавания дисциплины «Корпоративная социальная политика» является; формирование у обучающихся комплекса теоретических знаний и практических навыков в области организации корпоративной социальной политики, управления социальным развитием персонала, владения методами и инструментами анализа социальной сферы организации и разработки планов и программ социального развития персонала.

Область профессиональной деятельности бакалавров включает:

- организации любой организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие, государственные, муниципальные), в которых выпускники работают в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня в различных службах аппарата управления;
- органы государственного и муниципального управления;
- структуры, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими собственное дело.

Задачи профессиональной деятельности бакалавров:

- организационно-управленческая деятельность
 - формирование современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности;
 - разработка бизнес-плана создания и развития новых организаций;
 - оценка воздействия макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления;
- информационно-аналитическая деятельность
 - владение средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления;
 - анализ финансовой отчетности и принятие обоснованных инвестиционных, кредитных и финансовых решений;
- предпринимательская деятельность
 - оценка экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-3 Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ОПК-1 Способность применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

ОПК-3 Способность разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Данная учебная дисциплина представляет собой комплексное обобщение знаний, полученных в ходе изучения теоретических и практических дисциплин «Экономика организации», «Маркетинг персонала», «Управление персоналом организации».

Дисциплина «Корпоративная социальная политика» относится к практическим дисциплинам, знание которой необходимо для подготовки кадров в сфере хозяйственной и, в первую очередь, предпринимательской деятельности, с учетом того, что область профессиональной деятельности бакалавров включает: организации любой организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие, государственные, муниципальные), в которых выпускники работают в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня в различных службах аппарата управления; структуры, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими собственное дело, а объектами профессиональной деятельности бакалавров являются процессы управления организациями различных организационно-правовых форм.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения	
	Очная	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
Объем дисциплины в часах	108	
Контактная работа:	36.2	20.2
Лекции	18	6
Практические занятия	18	14
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0.2	0.2
Зачет	0.2	0.2
Самостоятельная работа	28	44
Контроль	7.8	7.8

Форма промежуточной аттестации для очной формы – зачет в 5 семестре.

Форма промежуточной аттестации для очно-заочной формы – зачет в 5 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

Для очной формы обучения

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Количество часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1 Теоретические основы организации корпоративной социальной политики (КСП) Основные понятия и определения в области организации корпоративной социальной политики. Цели и задачи организации КСП. Субъекты и объекты организации КСП. Социально -психологические характеристики категорий персонала, социальные ожидания, потребности работников. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы. Качество трудовой жизни: понятие, сущность. Организация эффективной социальной политики как фактор повышения эффективности социотехнической системы организации.	2	2

Тема 2 Социальная политика государства и ее влияние на социальное развитие персонала организации. Понятие и содержание социальной политики государства. Цели и задачи социальной политики государства. Влияние на КСП социальной политики государства. Особенности социальной политики государства в современной России. Задачи и направления социальной политики в условиях трансформации общественных отношений. Государственное регулирование в области доходов населения. Государственные программы социальной защиты и поддержки населения. Государственное регулирование в сфере занятости населения. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на КСП.	4	4
Тема 3. Социальное партнерство как особая область социально-трудовых отношений и инструмент организации КСП. Основные понятия и определения в области социального партнерства. История развития социального партнерства. Субъекты социального партнерства и особенности их правового положения. Трипартизм как вариант социального партнерства. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства. Формы социального партнерства. Уровни социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика. Функции и принципы социального партнерства. Правовое регулирование социального партнерства.	2	2
Тема 4. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику. Показатели, индикаторы и нормативы социального развития организации. Количественные и качественные показатели социального развития персонала. Объективные и субъективные показатели. Абсолютные и относительные показатели. Прогнозные и нормативные показатели социального развития. Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов. Показатели, характеризующие условия и организацию труда. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.	2	2
Тема 5 Планирование организационно - технических мероприятий, направленных на формирование и совершенствование корпоративной социальной политики. История планирования социального развития организаций. Субъекты планирования социального развития персонала. Определение целей социального развития персонала. Методы планирования социального развития. Поисковое социальное прогнозирование как база планирования социального развития персонала. Методы и технологии поискового социального прогнозирования. Социальная проблема как объект планирования социального развития. Классификация социальных проблем. Основные принципы планирования социального развития персонала. Системность и комплексность планирования социального развития персонала как базовый принцип. Структура и содержание плана социального развития персонала. Социальный паспорт организации. Взаимосвязь плана социального развития и коллективного договора.	2	2
Тема 6. Информационное обеспечение организации и совершенствования корпоративной социальной политики. Источники информации управления социальным развитием персонала. Требования к информации: достоверность, надежность, полнота, качество, актуальность, оперативность. Критерии определения достаточности информации для оценки уровня социального развития и обоснования существующих проблем. Источники статистических данных. Социологические исследования как ос-	2	2

новной источник информации управления социальным развитием персонала. Функции социологических исследований. Планирование и организация проведения социологических исследований для целей социального развития персонала. Методы визуализации информации в сфере организации социальной политики.		
Тема 7. Оценка эффективности корпоративной социальной. Эффективность: основные понятия, особенности анализа применительно к социальным процессам. Методологические подходы к оценке эффективности управления социальным развитием персонала. Модели и методы оценки влияния социального развития на эффективность деятельности организации. Критерии оценки эффективности управления социальным развитием персонала. Анализ показателей социального развития. Интегральные показатели социального развития. Человеческий капитал организации как важнейший показатель эффективности социальной политики. Социальный капитал организации и влияние на его формирование эффективной социальной политики.	4	4
Итого	18	18

Для очно-заочной формы обучения

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Количество часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1 Теоретические основы организации корпоративной социальной политики (КСП) Основные понятия и определения в области организации корпоративной социальной политики. Цели и задачи организации КСП. Субъекты и объекты организации КСП. Социально -психологические характеристики категорий персонала, социальные ожидания, потребности работников. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы. Качество трудовой жизни: понятие, сущность. Организация эффективной социальной политики как фактор повышения эффективности социотехнической системы организации.	0,5	2
Тема 2 Социальная политика государства и ее влияние на социальное развитие персонала организации. Понятие и содержание социальной политики государства. Цели и задачи социальной политики государства. Влияние на КСП социальной политики государства. Особенности социальной политики государства в современной России. Задачи и направления социальной политики в условиях трансформации общественных отношений. Государственное регулирование в области доходов населения. Государственные программы социальной защиты и поддержки населения. Государственное регулирование в сфере занятости населения. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на КСП.	1	2
Тема 3. Социальное партнерство как особая область социально-трудовых отношений и инструмент организации КСП. Основные понятия и определения в области социального партнерства. История развития социального партнерства. Субъекты социального партнерства и особенности их правового положения. Трипартизм как вариант социального партнерства. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства. Формы социального партнерства. Уровни социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика.	0,5	2

Функции и принципы социального партнерства. Правовое регулирование социального партнерства.		
Тема 4. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику. Показатели, индикаторы и нормативы социального развития организации. Количественные и качественные показатели социального развития персонала. Объективные и субъективные показатели. Абсолютные и относительные показатели. Прогнозные и нормативные показатели социального развития. Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов. Показатели, характеризующие условия и организацию труда. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.	1	2
Тема 5 Планирование организационно - технических мероприятий, направленных на формирование и совершенствование корпоративной социальной политики. История планирования социального развития организаций. Субъекты планирования социального развития персонала. Определение целей социального развития персонала. Методы планирования социального развития. Поисковое социальное прогнозирование как база планирования социального развития персонала. Методы и технологии поискового социального прогнозирования. Социальная проблема как объект планирования социального развития. Классификация социальных проблем. Основные принципы планирования социального развития персонала. Системность и комплексность планирования социального развития персонала как базовый принцип. Структура и содержание плана социального развития персонала. Социальный паспорт организации. Взаимосвязь плана социального развития и коллективного договора.	1	2
Тема 6. Информационное обеспечение организации и совершенствования корпоративной социальной политики. Источники информации управления социальным развитием персонала. Требования к информации: достоверность, надежность, полнота, качество, актуальность, оперативность. Критерии определения достаточности информации для оценки уровня социального развития и обоснования существующих проблем. Источники статистических данных. Социологические исследования как основной источник информации управления социальным развитием персонала. Функции социологических исследований. Планирование и организация проведения социологических исследований для целей социального развития персонала. Методы визуализации информации в сфере организации социальной политики.	1	2
Тема 7. Оценка эффективности корпоративной социальной. Эффективность: основные понятия, особенности анализа применительно к социальным процессам. Методологические подходы к оценке эффективности управления социальным развитием персонала. Модели и методы оценки влияния социального развития на эффективность деятельности организации. Критерии оценки эффективности управления социальным развитием персонала. Анализ показателей социального развития. Интегральные показатели социального развития. Человеческий капитал организации как важнейший показатель эффективности социальной политики. Социальный капитал организации и влияние на его формирование эффективной социальной политики.	1	2
Итого	6	14

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Для очной формы обучения

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1 Теоретические основы организации корпоративной социальной политики (КСП)	Основные понятия и определения в области организации корпоративной социальной политики. Цели и задачи организации КСП. Субъекты и объекты организации КСП. Социально - психологические характеристики категорий персонала, социальные ожидания, потребности работников. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы. Качество трудовой жизни: понятие, сущность. Организация эффективной социальной политики как фактор повышения эффективности социотехнической системы организации.	4	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация
Тема 2 Социальная политика государства и ее влияние на социальное развитие персонала организации.	Понятие и содержание социальной политики государства. Цели и задачи социальной политики государства. Влияние на КСП социальной политики государства. Особенности социальной политики государства в современной России. Задачи и направления социальной политики в условиях трансформации общественных отношений. Государствен-	4	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация

	ное регулирование в области доходов населения. Государственные программы социальной защиты и поддержки населения. Государственное регулирование в сфере занятости населения. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на КСП.				
Тема 3. Социальное партнерство как особая область социально-трудовых отношений и инструмент организации КСП.	Основные понятия и определения в области социального партнерства. История развития социального партнерства. Субъекты социального партнерства и особенности их правового положения. Трипартизм как вариант социального партнерства. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства. Формы социального партнерства. Уровни социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика. Функции и принципы социального партнерства. Правовое регулирование социального партнерства.	4	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация
Тема 4. Структура показателей, характеризующих	Показатели, индикаторы и нормативы социального разви-	4	Подготовка к практическим занятиям, изуче-	Программа курса, учебная литера-	Опрос Тест Доклад

корпоративную социальную политику.	тия организации. Количественные и качественные показатели социального развития персонала. Объективные и субъективные показатели. Абсолютные и относительные показатели. Прогнозные и нормативные показатели социального развития. Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов. Показатели, характеризующие условия и организацию труда. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.		ние литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	тура по дисциплине	Презентация
Тема 5 Планирование организационно - технических мероприятий, направленных на формирование и совершенствование корпоративной социальной политики.	История планирования социального развития организаций. Субъекты планирования социального развития персонала. Определение целей социального развития персонала. Методы планирования социального развития. Поисковое социальное прогнозирование как база планирования социального развития персонала. Методы и технологии поискового социального прогнозирования. Социальная проблема как объект планирования социального развития. Классификация социальных проблем. Основные принци-	4	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация

	пы планирования социального развития персонала. Системность и комплексность планирования социального развития персонала как базовый принцип. Структура и содержание плана социального развития персонала. Социальный паспорт организации. Взаимосвязь плана социального развития и коллективного договора				
Тема 6. Информационное обеспечение организации и совершенствования корпоративной социальной политики.	Источники информации управления социальным развитием персонала. Требования к информации: достоверность, надежность, полнота, качество, актуальность, оперативность. Критерии определения достаточности информации для оценки уровня социального развития и обоснования существующих проблем. Источники статистических данных. Социологические исследования как основной источник информации управления социальным развитием персонала. Функции социологических исследований. Планирование и организация проведения социологических исследований для целей социального развития персонала. Ме-	4			

	тоды визуализации информации в сфере организации социальной политики.				
Тема 7. Оценка эффективности корпоративной социальной.	Эффективность: основные понятия, особенности анализа применительно к социальным процессам. Методологические подходы к оценке эффективности управления социальным развитием персонала. Модели и методы оценки влияния социального развития на эффективность деятельности организации. Критерии оценки эффективности управления социальным развитием персонала. Анализ показателей социального развития. Интегральные показатели социального развития. Человеческий капитал организации как важнейший показатель эффективности социальной политики. Социальный капитал организации и влияние на его формирование эффективной социальной политики.	4	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация
Итого		28			

Для очно-заочной формы обучения

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1 Теоретические основы организации корпоративной социальной политики (КСП)	Основные понятия и определения в области организации корпоративной социальной политики. Цели и задачи организации КСП. Субъекты и объекты организации КСП.	6	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация

	Социально - психологические характеристики категорий персонала, социальные ожидания, потребности работников. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы. Качество трудовой жизни: понятие, сущность. Организация эффективной социальной политики как фактор повышения эффективности социально-технической системы организации.				
Тема 2 Социальная политика государства и ее влияние на социальное развитие персонала организации.	Понятие и содержание социальной политики государства. Цели и задачи социальной политики государства. Влияние на КСП социальной политики государства. Особенности социальной политики государства в современной России. Задачи и направления социальной политики в условиях трансформации общественных отношений. Государственное регулирование в области доходов населения. Государственные программы социальной защиты и поддержки населения. Государственное регулирование в сфере занятости населения. Объективные и субъективные факторы,	8	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация

	влияющие на социальную политику организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на КСП.				
Тема 3. Социальное партнерство как особая область социально-трудовых отношений и инструмент организации КСП.	Основные понятия и определения в области социального партнерства. История развития социального партнерства. Субъекты социального партнерства и особенности их правового положения. Трипартизм как вариант социального партнерства. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства. Формы социального партнерства. Уровни социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика. Функции и принципы социального партнерства. Правовое регулирование социального партнерства.	6	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация
Тема 4. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику.	Показатели, индикаторы и нормативы социального развития организации. Количественные и качественные показатели социального развития персонала. Объективные и субъективные показатели. Абсолютные и относительные показатели. Прогнозные и нормативные показатели социального разви-	6	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация

	тия. Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов. Показатели, характеризующие условия и организацию труда. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.				
Тема 5 Планирование организационно - технических мероприятий, направленных на формирование и совершенствование корпоративной социальной политики.	История планирования социального развития организаций. Субъекты планирования социального развития персонала. Определение целей социального развития персонала. Методы планирования социального развития. Поисковое социальное прогнозирование как база планирования социального развития персонала. Методы и технологии поискового социального прогнозирования. Социальная проблема как объект планирования социального развития. Классификация социальных проблем. Основные принципы планирования социального развития персонала. Системность и комплексность планирования социального развития персонала как базовый принцип. Структура и содержание плана социального развития персонала. Социальный паспорт ор-	6	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация

	ганизации. Взаимосвязь плана социального развития и коллективного договора				
Тема 6. Информационное обеспечение организации и совершенствования корпоративной социальной политики.	Источники информации управления социальным развитием персонала. Требования к информации: достоверность, надежность, полнота, качество, актуальность, оперативность. Критерии определения достаточности информации для оценки уровня социального развития и обоснования существующих проблем. Источники статистических данных. Социологические исследования как основной источник информации управления социальным развитием персонала. Функции социологических исследований. Планирование и организация проведения социологических исследований для целей социального развития персонала. Методы визуализации информации в сфере организации социальной политики.	6	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация
Тема 7. Оценка эффективности корпоративной социальной.	Эффективность: основные понятия, особенности анализа применительно к социальным процессам. Методологические подходы к оценке эффективности управления социальным разви-	6	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация

	ем персонала. Модели и методы оценки влияния социального развития на эффективность деятельности организации. Критерии оценки эффективности управления социальным развитием персонала. Анализ показателей социального развития. Интегральные показатели социального развития. Человеческий капитал организации как важнейший показатель эффективности социальной политики. Социальный капитал организации и влияние на его формирование эффективной социальной политики.				
Итого		44			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2
УК-3 Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК-1 Способность применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК-3 Способность разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
УК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы процессов групповой динамики и принципов формирования команды; Уметь: эффективно организовать групповую работу для осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки; основные понятия и функции управления человеческими ресурсами. Уметь: разрабатывать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке конкретной организации Владеть: методами и приемами анализа состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад Зачет	61-100 баллов
ОПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь анализировать информацию по рынку труда для достижения целей организации	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь анализировать информацию по рынку труда для достижения целей орга-	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад	61-100 баллов

1	2	3	4	5	6
			низации Владеть методами получения информации о рынке труда	Зачет	
ОПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные нормативно-правовые документы, методику и методы стратегического управления человеческими ресурсам при построении экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей. Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат, основные методики в профессиональной деятельности при принятии стратегических кадровых решений, ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актах.	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад Зачет	41- 60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные нормативно-правовые документы, методику и методы стратегического управления человеческими ресурсам при построении экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей. Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат, основные методики в профессиональной деятельности при принятии стратегических кадровых решений, ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актах. Владеть: методами реализации основных стратегических кадровых функций, методологией построения экономических, финансовых и организационно – управленческих моделей, адаптированных к конкретным задачам управления.	Опрос Посещаемость Презентация Тест Доклад Зачет	61- 100 баллов

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы фор-

мирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для опроса

1. Социальная стратегия современной России.
2. Основные долгосрочные прогнозы социально-экономического развития РФ
3. Национальные цели социально-экономического развития
4. Система социального партнерства
5. Виды социальной ответственности бизнеса.
6. Принципы добровольной социальной ответственности бизнеса.
7. Ценности и показатели международных индексов качества жизни и благополучия.
8. Синтетические показатели социального развития
9. Показатели качества государственного управления
10. Критерии и показатели реализации региональной социальной политики РФ
11. Критерии оценки деятельности губернаторов по реализации региональной социальной политики.

Примеры тестовых заданий

1. Факторы, определяющие превосходство над конкурентами, измеряемые экономическими показателями — это:
 - а) инновации
 - б) человеческие ресурсы
 - в) конкурентные преимущества
 - г) технологии
2. К преимуществам во внутренней среде организации, сформированным на основе корпоративной социальной политики, можно отнести:
 - а) формирование позитивного мнения инвесторов
 - б) стратегическое сотрудничество с партнерами
 - в) привлечение и удержание профессиональных кадров
 - г) укрепление репутации компании
3. К преимуществам в микросреде организации, сформированным на основе корпоративной социальной политики, можно отнести:
 - а) создание устойчивых отношений с местными сообществами
 - б) укрепление репутации компании
 - в) снижение финансовых и нефинансовых рисков
 - г) снижение операционных расходов
4. К преимуществам в макросреде организации, сформированным на основе корпоративной социальной политики, можно отнести:
 - а) рост доверия к компании за счет увеличения прозрачности и открытости
 - б) стратегическое сотрудничество с партнерами
 - в) создание устойчивых отношений с органами власти
 - г) совершенствование методов корпоративного управления
5. Явления и процессы внутренней среды организации и ее внешнего окружения, коорые вызывают изменение уровня конкурентоспособности организации:
 - а) источники конкурентных преимуществ
 - б) ключевые факторы успеха
 - в) конкурентная позиция
 - г) инвестиционная привлекательность

Темы для докладов (презентаций).

1. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы.

2. Качество трудовой жизни: понятие, сущность.
3. Организация эффективной социальной политики как фактор повышения эффективности социотехнической системы организации
4. Понятие и содержание социальной политики государства.
5. Цели и задачи социальной политики государства
6. Формы социального партнерства.
7. Функции и принципы социального партнерства. Правовое регулирование социального партнерства.
8. Количественные и качественные показатели социального развития персонала.
9. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.
10. История планирования социального развития организаций
11. Структура и содержание плана социального развития персонала.
12. Источники информации управления социальным развитием персонала
13. Социологические исследования как основной источник информации управления социальным развитием персонала.
14. Критерии оценки эффективности управления социальным развитием персонала.
15. Социальный капитал организации и влияние на его формирование эффективной социальной политики.

Вопросы к зачету

- 1 Корпоративная социальная политика: понятие, сущность и содержание.
- 2 Цели и задачи организации корпоративной социальной политики.
- 3 Корпоративная социальная политика как механизм управления воспроизводством человеческого капитала.
- 4 Субъекты организации корпоративной социальной политики.
- 5 Принципы организации корпоративной социальной политики.
- 6 Взаимосвязь кадровой и социальной политики организации.
- 7 Качество трудовой жизни как цель корпоративной социальной политики.
- 8 Понятие и содержание социальной политики государства. Цели и задачи социальной политики государства.
- 9 Особенности социальной политики государства в современной России.
- 10 Направления Государственного регулирования в области социальной политики.
- 11 Внутренние и внешние факторы формирования корпоративной социальной политики.
- 12 Социальное партнерство: понятие, история, субъекты, задачи.
- 13 Уровни социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика.
- 14 Трипартизм как вариант социального партнерства. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства.
- 15 Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику.
- 16 Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов.
- 17 Показатели развития социальной инфраструктуры организации.
- 18 Информационное обеспечение управления социальным развитием персонала.
- 19 Социальная инфраструктура организации: понятие, основные функции.
- 20 Коллективный договор, как инструмент управления социальным развитием персонала.

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

компетенций

Основными формами текущего контроля являются опрос, доклад, презентация, тест, зачет в первом семестре.

В промежуточную аттестацию включаются как теоретические вопросы, так и практические задания.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Посещаемость	до 10 баллов
Презентация	до 15 баллов
Тест	до 15 баллов
Доклад	до 20 баллов
Зачет	до 30 баллов

5.4.1. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 13-15 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 7-9 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

5.4.2. Написание *доклада* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *доклада*: 17-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 13-17 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 8-12 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-7 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-4
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита <i>доклада</i>	0-4

5.4.3. Шкала оценки посещаемости:

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	10	10	9	8	7	4	3	2	0	0	0

5.4.4 *Устный опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *устного опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

5.4.5 Выполнение *презентации* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *презентации*: 13-15 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 7-9 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 11-15 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-10 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-1
4. Постраничные ссылки	0-1
5. Объем и качество используемых источников	0-1
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита презентации	0-3

5.4.5 Шкала оценивания *зачета*

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	21-30
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание	13-20

проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-5

Неудовлетворительной сдачей *зачета* считается экзаменационная составляющая менее или равная 10 баллам (при максимальном количестве баллов, отведенных на *зачет* 30). При неудовлетворительной сдаче *зачета* (менее или равно 10 баллам) или неявке по неуважительной причине на *зачет* экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать *зачет*.

2.4. При пересдаче *зачета* используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

- 1-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 10 баллов;
- 2-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 20 баллов.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Посещаемость до 10 баллов	Презентация до 15 баллов	Тест до 15 баллов	Доклад до 20 баллов	Зачет до 30 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература:

Божук, С. Г. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / С. Г. Божук, В. В. Кулибанова, Т. Р. Тэор. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 226 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09589-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470277>

6.2. Дополнительная литература:

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников. — М.: Юрайт, 2016. — 270 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/9AB01C6C-7958-4728-B489-CE1C84FE76EB#page/1>

2. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие. - 4-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 352 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=445836>

3. Коноваленко, М.Ю. Деловые коммуникации [Текст]: учебник для вузов /М.Ю. Коноваленко, В. А. Коноваленко. - М.: Юрайт, 2017. - 468с.
4. Коноваленко, М.Ю. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник для вузов /М.Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — М.: Юрайт, 2016. — 369 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/45AF080F-26FF-409B-8E14-72B145D5794A#page/1>
5. Маслова, В.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. — 3-е изд. — М. : Юрайт, 2019. — 506 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/569F1BE1-9577-4D09-ACCB-80CDDAFCEA1C.
6. Методы и модели принятия решений в сфере управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие /под ред. Е.М. Крипак. - Оренбург: ОГУ, 2014. - 162 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259267>
7. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2019. — 467 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/4888E8A0-DADD-443C-AD9C-B87E789607F7.
8. Управление персоналом [Текст]: современные проблемы и тенденции развития / Коренькова Т.В.,ред. - М.: МГОУ, 2014. - 218с.
9. Чекан, А.А. Управление персоналом. Корпоративная социальная политика [Текст]: учеб. пособие для вузов / А. А. Чекан, И. М. Жураховская. - М. : МГОУ, 2012. - 110с.

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. www.kdelo.ru - практический журнал «Кадровое дело» по работе с персоналом
2. www.hrm.ru - ведущий портал о кадровом менеджменте
3. www.kadrovik.ru – сайт Национального союза кадровиков
4. www.pro-personal.ru – электронная версия журнала «Справочник кадровика» - ведущего российского журнала руководителя кадровой службы
5. <http://rosmintrud.ru> - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
6. www.consultant.ru - Правовая информационная система КонсультантПлюс
7. www.gks.ru - Федеральная служба государственной статистики

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по подготовке и проведению практических занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
2. Методические рекомендации по подготовке и проведению лекционных занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
3. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
4. Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных:

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием.
- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.