

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования\_  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

---

УТВЕРЖДЕНО  
решением Ученого совета ННГУ  
протокол № 10 от 02.12.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Социальная политика государства и управление социальным развитием  
организации

---

Уровень высшего образования  
Магистратура

---

Направление подготовки / специальность  
38.04.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы  
Управление персоналом

---

Форма обучения  
очная, заочная

---

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.07 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-5: Способен разрабатывать планы или проекты в сфере управления персоналом для решения текущих задач организации	ИПК-5.1: Понимает принципы проектной деятельности, её научные и практические основы ИПК-5.2: Разрабатывает планы по развитию системы управления персоналом в организации на основе анализа ситуации ИПК-5.3: Разрабатывает проекты в сфере управления персоналом на основе анализа текущей ситуации и планов организации	ИПК-5.1: Знать принципы проектной деятельности, её научные и практические основы. Уметь применять научные и практические основы и принципы проектной деятельности в разработке планов или проектов в сфере управления персоналом Владеть навыками разработки планов или проектов в сфере управления персоналом для решения текущих задач организации.  ИПК-5.2: Знать систему управления персоналом Уметь разрабатывать планы по развитию системы управления персоналом в организации Владеть навыками разработки планов по развитию системы управления персоналом в организации на основе анализа ситуации.  ИПК-5.3: Знать основы проектной деятельности Уметь анализировать текущую ситуацию и планы организации	Проектная работа Тест	Зачёт: Доклад-презентация

		Владеть навыками разработки проектов в сфере управления персоналом на основе анализа текущей ситуации и планов организации		
ПК-6: Способен анализировать стратегию организации и разрабатывать проекты по управлению персоналом на её основе	ИПК-6.1: Понимает принципы стратегического менеджмента и правила стратегического планирования в управлении персоналом ИПК-6.2: Определяет необходимые направления для проектирования изменений в сфере управления персоналом в соответствии с задачами стратегических планов организации ИПК-6.3: Разрабатывает проекты в сфере управления персоналом на основе стратегических планов организации, оценивает их социальную и экономическую целесообразность	ИПК-6.1: Знать принципы стратегического менеджмента и правила стратегического планирования Уметь планировать и анализировать стратегию организации и разрабатывать проекты по управлению персоналом Владеть навыками стратегического менеджмента и правила стратегического планирования в управлении персоналом  ИПК-6.2: Знать основы проектирования изменений в сфере управления персоналом Уметь определять необходимые направления для проектирования изменений в сфере управления персоналом в соответствии с задачами стратегических планов организации Владеть навыками проектирования и планирования изменений в сфере управления персоналом в соответствии с задачами стратегических планов организации.  ИПК-6.3: Знать основы проектирования в стратегическом планировании управления персоналом Уметь разрабатывать проекты в сфере управления персоналом на основе стратегических планов	Тест Проектная работа	Зачёт: Доклад-презентация

		организации Владеть методами оценки социальной и экономической целесообразности проектов в сфере управления персоналом		
--	--	--	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
в том числе		
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>		
- занятия лекционного типа	12	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	8
- КСР	1	1
<b>самостоятельная работа</b>	<b>71</b>	<b>91</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> <b>Зачёт</b>	<b>4</b> <b>Зачёт</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего			
	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0
Тема 1. Основные направление социальной политики государства. Социально-экономическое развитие населения России	10	9	1	0.5	2	0.5	3	1	7	8
Тема 2. Доходы населения и их источники, проблемы социального неравенства	10	9	1	0.5	2	0.5	3	1	7	8
Тема 3. Основы управления социальным развитием организации	10	9	1	0.5	2	0.5	3	1	7	8
Тема 4. Социальные взаимоотношения работников в организации	10	8.5	1	0	2	0.5	3	0.5	7	8
Тема 5. Трудовой коллектив как объект социального управления	10	9.5	1	0.5	2	1	3	1.5	7	8

Тема 6. Зарубежный опыт социального управления	10	10.5	1	0.5	2	1	3	1.5	7	9
Тема 7. Социологические методы исследования и управления организацией	10	11	1	0	2	1	3	1	7	10
Тема 8. Кадровая политика и корпоративная культура как основа социального управления	12	13.5	1	0.5	4	1	5	1.5	7	12
Тема 9. Разработка плана социального развития организации	15	11.5	3	0.5	4	1	7	1.5	8	10
Тема 10. Служба управления персоналом и социальным развитием	10	11.5	1	0.5	2	1	3	1.5	7	10
Аттестация	0	4								
КСР	1	1					1	1		
Итого	108	108	12	4	24	8	37	13	71	91

### Содержание разделов и тем дисциплины

СодержаниТема 1. Основные направление социальной политики государства. Социально-экономическое развитие населения России

Основные функции государства в рыночной экономике. Основные инструменты государственного вмешательства в экономику. Социальная защита населения: цели и основные виды. Уровень жизни и доходов населения; развитие человеческих ресурсов и духовного благосостояния; функции и факторы государственного регулирования рынка труда в России; методы социальной защиты и бюджетного регулирования. Проблема бедности, социального равенства и справедливости и возможные пути ее разрешения в России. Основные направления государственной политики в сфере доходов

Тема 2. Доходы населения и их источники, проблемы социального неравенства

Доходы населения и их источники. Персональное и функциональное распределение доходов Доходы населения: уровень, виды и структура в России. Роль государства в перераспределении доходов населения. Неравенство в доходах и способы его измерения. Кривая Лоренца и коэффициент Джини. Децильный коэффициент.

Тема 3. Основы управления социальным развитием организации.

Социальные модели общества; влияние общества на организацию; социальные модели организации; концепция социального развития организации.

Тема 4. Социальные взаимоотношения работников в организации.

Взаимоотношения нанимателя и работника в условиях кризиса; доходы работников; место выпускников вузов на рынке труда; роль профсоюзов в трудовых отношениях.

Тема 5. Трудовой коллектив как объект социального управления.

Коллектив как социальная группа; характеристика социальных групп; программа создания коллектива; построение эффективной команды.

Тема 6. Зарубежный опыт социального управления.

Национальные особенности социального управления; американский опыт социального менеджмента; европейский опыт социального управления; азиатский опыт социального управления.

Тема 7. Социологические методы исследования и управления организацией.

Сущность и классификация социологических методов управления; манипулирование и методы работы с неадекватными сотрудниками.

Тема 8. Кадровая политика и корпоративная культура как основа социального управления

Современная кадровая политика; стратегия и принципы управления персоналом; стратегия формирования и развития корпоративной культуры; роль лидерства в поддержании деловой этики.

Тема 9. Разработка плана социального развития организации.

Основы планирования социального развития организации; планирование развития человеческих ресурсов; планирование доходов работников и улучшения социальных условий труда.

Тема 10. Служба управления персоналом и социальным развитием

Структура управления персоналом; служба управления персоналом и социальным развитием;  
регламентация управления персоналом и социальным развитием.  
е программы дисциплины

Тема 1. Основные направления социальной политики государства. Социально-экономическое развитие населения России

Основные функции государства в рыночной экономике. Основные инструменты государственного вмешательства в экономику. Социальная защита населения: цели и основные виды. Уровень жизни и доходов населения; развитие человеческих ресурсов и духовного благосостояния; функции и факторы государственного регулирования рынка труда в России; методы социальной защиты и бюджетного регулирования. Проблема бедности, социального равенства и справедливости и возможные пути ее разрешения в России. Основные направления государственной политики в сфере доходов

Тема 2. Доходы населения и их источники, проблемы социального неравенства

Доходы населения и их источники. Персональное и функциональное распределение доходов Доходы населения: уровень, виды и структура в России. Роль государства в перераспределении доходов населения. Неравенство в доходах и способы его измерения. Кривая Лоренца и коэффициент Джини. Децильный коэффициент.

Тема 3. Основы управления социальным развитием организации.

Социальные модели общества; влияние общества на организацию; социальные модели организации; концепция социального развития организации.

Тема 4. Социальные взаимоотношения работников в организации.

Взаимоотношения нанимателя и работника в условиях кризиса; доходы работников; место выпускников вузов на рынке труда; роль профсоюзов в трудовых отношениях.

Тема 5. Трудовой коллектив как объект социального управления.

Коллектив как социальная группа; характеристика социальных групп; программа создания коллектива; построение эффективной команды.

Тема 6. Зарубежный опыт социального управления.

Национальные особенности социального управления; американский опыт социального менеджмента; европейский опыт социального управления; азиатский опыт социального управления.

Тема 7. Социологические методы исследования и управления организацией.

Сущность и классификация социологических методов управления; манипулирование и методы работы с неадекватными сотрудниками.

Тема 8. Кадровая политика и корпоративная культура как основа социального управления

Современная кадровая политика; стратегия и принципы управления персоналом; стратегия формирования и развития корпоративной культуры; роль лидерства в поддержании деловой этики.

Тема 9. Разработка плана социального развития организации.

Основы планирования социального развития организации; планирование развития человеческих ресурсов; планирование доходов работников и улучшения социальных условий труда.

Тема 10. Служба управления персоналом и социальным развитием

Структура управления персоналом; служба управления персоналом и социальным развитием;  
регламентация управления персоналом и социальным развитием.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Социальная политика государства и управление социальным развитием организации, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5317>.

Иные учебно-методические материалы:

Фонд оценочных средств

## **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

### **5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

#### **5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Проектная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-5:**

*Характеристика организации:*

профиль деятельности - торгово-промышленный холдинг, бытовая техника;

численность персонала - около 200 человек;

срок работы на российском рынке - 10 лет.

*Общая ситуация.*

Вы возглавили вновь создаваемую службу персонала. При первом знакомстве с компанией выявлена следующая ситуация:

1. В течение 10 лет существования компания занимает устойчивое положение в соответствующем сегменте рынка. Она интенсивно растет, открыто собственное производство, сформирована дилерская сеть, планируется расширение каналов сбыта.
2. Руководитель — харизматическая личность, принимает решения быстро и единолично, не привык обсуждать свои решения, поэтому даже ближайшее окружение смутно представляет себе перспективы развития компании. У первого лица всегда катастрофически не хватает времени.
3. Многие руководители выросли в компании с самых низов. Границы ответственности руководителей подразделений определены нечетко. Часто они работают как специалисты, постоянно занимаясь не свойственными им функциями, поэтому не хватает времени заниматься собственно управленческими задачами.
4. В целом атмосфера в коллективе доброжелательная и творческая. Руководители проповедуют стиль «открытых дверей», часто идеи рядовых сотрудников активно поддерживаются. Директор заражает всех своим энтузиазмом.
5. В компании практически не бывает премий, только оклады. О величине окладов руководитель сам договаривается с работником при приеме на работу. Каких-либо систематических пересмотров зарплаты нет.

6. Текучесть в компании небольшая, но кадры нужны всегда в связи с постоянным ростом объемов деятельности. Руководители подразделений сами занимаются подбором, так как в отделе кадров работают только два человека, которые ведут в основном кадровое делопроизводство.
7. В компании нет регламентирующих корпоративных документов, все вопросы решаются в рабочем порядке.

**Задание:**

1. Выявите проблемные области в кадровом менеджменте компании.
2. Определите первоочередные меры по совершенствованию работы с персоналом в данной организации.

### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Проектная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-6:**

#### **Вариант 1**

Задание 1. Целесообразно ли побуждать или принуждать фирмы брать на работу инвалидов, людей, пострадавших от войн и национальных конфликтов, бывших заключенных и т.п.?

Задание 2. Предположим, уровень МРОТ в России значительно приблизился к прожиточному минимуму. К каким результатам и последствиям это может привести?

Задание 3. В марте 2006 г. французское правительство предоставило работодателям право увольнять молодых людей в возрасте до 26 лет без объяснения причин. В ответ студенты (и не только они) выступили с протестами и устроили массовые беспорядки. Кого бы вы поддержали в подобной ситуации?

#### **Вариант 2**

Задание 1. Какой путь борьбы с бедностью является более продуктивным: повышение уровня минимальной заработной платы или бесплатные талоны на питание и медицинские услуги, строительство муниципального жилья для бедных и т.п.?

Задание 2. Что, на ваш взгляд, сегодня важнее для России: усиление регулирования рынка труда или повышение его гибкости? Почему?

Задание 3. . В чем причины слабости современных российских профсоюзов?

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Проектная работа)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Сформирована компетенция
не зачтено	Несформирована компетенция



**5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-5:**

**команде**

№	Вопрос
1	<p><b>1. В рамках трудового законодательства не могут устанавливаться:</b></p> <p>а) возраст выхода на пенсию;</p> <p>б) минимальный уровень заработной платы;</p> <p>в) средний уровень заработной платы;</p> <p>г) коэффициент повышенной оплаты сверхурочных работ;</p> <p>д) нормы безопасности труда.</p>
2	<p><b>2. Рост подоходного налога:</b></p> <p>а) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;</p> <p>б) может уменьшить количество часов труда работника, если доминирует эффект замещения.</p> <p>в) может увеличить количество часов труда работника, если доминирует эффект замещения.</p> <p>г) увеличивает количество часов труда женщин, молодежи, работников низкой квалификации</p> <p>д) уменьшает количество часов труда работников с более высокой зарплатой (мужчин и высококвалифицированных работников).</p>
3	<p><b>3. Какое из следующих утверждений неверно?</b></p> <p>а) для тех слоев населения, которые получают бесплатные блага от государства, действует эффект дохода;</p> <p>б) для тех слоев населения, которые получают бесплатные блага от государства, действует эффект замещения;</p> <p>в) трансферты и субсидии опасны усилением иждивенческих настроений;</p> <p>г) субсидии гражданам ведут к росту спроса на определенные товары и услуги, увеличивая тем самым спрос на труд, связанный с их производством;</p>

	д) субсидии фирмам могут как увеличить, так и уменьшить спрос на труд
4	<p><b>4. Какое из следующих утверждений неверно?</b></p> <p>а) существует опасность проникновения криминала в те сферы экономической деятельности, где участники имеют те или иные льготы;</p> <p>б) снижению спроса на труд препятствует жесткая регламентация поведения работодателей при увольнении персонала;</p> <p>в) если увольнение работника для фирмы сложно и дорого, это помогает уже занятым сохранять рабочие места, но затрудняет набор новых работников, особенно постоянных;</p> <p>г) в середине 90-е годов в России преобладали увольнения по собственному желанию;</p> <p>д) если налоги платят не граждане, а предприятия, это не влияет на спрос на рынке труда.</p>
5	<p><b>5. Рост минимальной заработной платы:</b></p> <p>а) не имеет негативных последствий;</p> <p>б) приведет к значительному росту безработицы в экономике страны;</p> <p>в) непременно приведет к росту инфляцию;</p> <p>г) может привести не к снижению, а к росту занятости работников.</p> <p>д) является менее продуктивным путем борьбы с бедностью, чем разнообразные формы социального обеспечения;</p>
6	<p><b>6. Низкий уровень МРОТ в России:</b></p> <p>а) не угрожает росту инфляции;</p> <p>б) не ослабляет мотивационную функцию зарплаты,</p> <p>в) не увеличивает бедность;</p> <p>г) не препятствует росту платежеспособного спроса у низкооплачиваемого населения;</p> <p>д) не способствует занижению общего уровня зарплаток в экономике.</p>
7	<p><b>7. С каким утверждением нельзя согласиться?</b></p> <p>а) в ряде стран определенные категории трудящихся исключены из сферы применения МЗП;</p> <p>б) для установления МЗП за рубежом обычно не используется прожиточный</p>

	<p>минимум;</p> <p>в) увеличение МРОТ в России скорее всего легализует часть теневых доходов;</p> <p>г) завышенный уровень МРОТ в России будет представлять собой необоснованно жесткий формальный институт;</p> <p>д) в странах с жестким трудовым законодательством темпы роста занятости самые высокие.</p>
8	<p><b>8. К трудовой дискриминации относится:</b></p> <p>а) различный уровень оплаты труда работников из-за наличия высшего образования;</p> <p>б) неравное отношение к работникам из-за личной симпатии или антипатии менеджера;</p> <p>в) различный уровень оплаты труда работников из-за разной продуктивности их труда;</p> <p>г) различный уровень оплаты труда работников, входящих и не входящих в профсоюзы;</p> <p>д) все перечисленное.</p>
9	<p><b>9. Дискриминация на рынке труда может возникать на основе:</b></p> <p>а) различной склонности к дискриминации работодателя;</p> <p>б) различной склонности к дискриминации сотрудников фирмы;</p> <p>в) различной эластичности предложения труда разных групп работников;</p> <p>г) неодинаковой доступности профессий для разных групп работников;</p> <p>д) всего перечисленного.</p>
10	<p><b>10. Предубеждение нанимателя может распространяться на:</b></p> <p>а) молодых мужчин;</p> <p>б) молодых и красивых женщин;</p> <p>в) пожилых работников;</p> <p>г) высокообразованных людей;</p> <p>д) всех вышеперечисленных работников</p>
11	<p><b>11. С каким утверждением нельзя согласиться?</b></p>

	<p>а) наличие обстоятельств, формально свидетельствующих о дискриминации на рынке труда, не всегда означают, что она действительно существует;</p> <p>б) дискриминации легче дать определение, чем измерить ее количественно.</p> <p>в) профессиональная сегрегация не всегда является результатом именно дискриминации;</p> <p>г) при оценке дискриминации работники должны обладать равной продуктивностью, но на нее влияют факторы, которые трудно или невозможно измерить;</p> <p>д) с трудовой дискриминацией бороться бесполезно.</p>
12	<p><b>12. Статистическая дискриминация на рынке труда – это:</b></p> <p>а) результат использования пола, расы или иных характеристик работодателем в качестве инструмента отбора для определения индивидуальной производительности;</p> <p>б) нежелание некоторых людей увеличивать человеческий капитал, так как они ожидают, что их карьера на рынке труда будет прервана;</p> <p>в) любая скрытая дискриминация со стороны работодателя;</p> <p>г) направление некоторых работников на менее производительную работу;</p> <p>д) разновидность гендерной дискриминации.</p>

Ключи

№	Верный ответ	Критерии
1	д) нормы безопасности труда.	1 балл –полное правильное соответствие 0 баллов – остальные случаи
2	в) вможет увеличить количество часов труда работника, если доминирует эффект замещения.	1 балл –полное правильное соответствие 0 баллов – остальные случаи
3	б) для тех слоев населения, которые получают бесплатные блага от государства, действует эффект замещения;	1 балл –полное правильное соответствие 0 баллов – остальные случаи
4	д) если налоги платят не граждане, а предприятия, это не влияет на спрос на рынке труда.	1 балл –полное правильное соответствие 0 баллов – остальные случаи

5	д) является менее продуктивным путем борьбы с бедностью, чем разнообразные формы социального обеспечения;	1 балл –полное правильное соответствие 0 баллов – остальные случаи
6	а) не угрожает росту инфляции;	1 балл –полное правильное соответствие 0 баллов – остальные случаи
7	д) в странах с жестким трудовым законодательством темпы роста занятости самые высокие.	1 балл –полное правильное соответствие 0 баллов – остальные случаи
8	б) неравное отношение к работникам из-за личной симпатии или антипатии менеджера;	1 балл –полное правильное соответствие 0 баллов – остальные случаи
9	а) различной склонности к дискриминации работодателя;	1 балл –полное правильное соответствие 0 баллов – остальные случаи
10	д) всех вышеперечисленных работников	1 балл –полное правильное соответствие 0 баллов – остальные случаи
11	д) с трудовой дискриминацией бороться бесполезно.	1 балл –полное правильное соответствие 0 баллов – остальные случаи
12	а) результат использования пола, расы или иных характеристик работодателем в качестве инструмента отбора для определения индивидуальной производительности;	1 балл –полное правильное соответствие 0 баллов – остальные случаи

**5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-6:**

№	Вопрос
1	<p>1. Анализ кадрового потенциала организации предполагает:</p> <p>а) выявление требований к занимаемой должности, к рабочему месту, к кадровому потенциалу каждого работника;</p> <p>б) <i>определение возможностей работника (потенциала работника), занимающего это рабочее место;</i></p> <p>в) оценку степени соответствия потенциала работника (кадрового потенциала работника) требованиям рабочего места.</p>
2	<p>2. Анализ количественного состава кадров руководителей и специалистов требует изучения:</p>

	<p>а) укомплектованности кадрового состава в целом и по основным уровням и подразделениям аппарата управления;</p> <p>б) структуры кадрового состава с целью выявления избыточного состава работников и дефицита кадров по различным группам руководителей и специалистов;</p> <p>в) качественной укомплектованности кадрового состава по соответствию уровня и профиля образования занимаемым должностям;</p> <p>г) стабильности кадрового состава;</p> <p>д) интенсивности продвижения руководителей и специалистов в организации.</p> <p>е) степени использования рабочего времени;</p> <p>ж) равномерности загрузки работников в течение рабочего дня, недели, месяца и год</p> <p>з) правильности использования квалификации работников;</p> <p>и) распределения загрузки в целом и в отдельные (пиковые) периоды различных категорий и групп работающих.</p>
3	<p>3. К числу основных задач анализа производительности труда относятся:</p> <p>а) установление причин отклонения фактических показателей производительности труда от плановых и базовых;</p> <p>б) определение степени влияния каждого фактора, вызвавшего те или иные отклонения, на увеличение (снижение) прибыли;</p> <p>в) установление фактической эффективности выполненных организационных и технических мероприятий;</p> <p>г) выявление неиспользованных возможностей сокращения численности работников и затрат труда;</p> <p>д) оценка состояния производительности труда в целом по предприятию и по его подразделениям;</p> <p>е) разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных резервов и определение их экономической эффективности;</p> <p>ж) выбор оптимального задания по росту производительности труда на плановый период</p>
4	<p>4. Основными направлениями анализа образования и использования</p>

	<p>средств фонда заработной платы и выплат социального характера являются:</p> <p>а) анализ общих затрат на оплату труда, выплат и льгот социального характера;</p> <p>б) анализ расходования средств по основным направлениям издержек;</p> <p>в) анализ использования фонда оплаты труда и выплат социального характера по категориям персонала.</p>
5	<p>5. Что входит в состав средств на оплату труда и социальные выплаты согласно инструкции о составе фонда заработной платы и выплат социального характера, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 24.11.2000 № 116:</p> <p>а) фонд заработной платы;</p> <p>б) выплаты социального характера;</p> <p>в) затраты на привлечение персонала в организацию;</p> <p>г) расходы, не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера.</p>

Ключи

№	Верный ответ	Критерии
1	б) определение возможностей работника (потенциала работника), занимающего это рабочее место;	1 балл – полное правильное соответствие 0 баллов – остальные случаи
2	а) укомплектованности кадрового состава в целом и по основным уровням и подразделениям аппарата управления;	1 балл – полное правильное соответствие 0 баллов – остальные случаи
3	<p>а) установление причин отклонения фактических показателей производительности труда от плановых и базовых;</p> <p>б) определение степени влияния каждого фактора, вызвавшего те или иные отклонения, на увеличение (снижение) прибыли;</p> <p>в) установление фактической эффективности выполненных организационных и технических мероприятий;</p> <p>д) оценка состояния производительности труда в целом по</p>	1 балл – полное правильное соответствие 0 баллов – остальные случаи

	предприятию и по его подразделениям;  е) разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных резервов и определение их экономической эффективности;	
4	а) анализ общих затрат на оплату труда, выплат и льгот социального характера;	1 балл – полное правильное соответствие  0 баллов – остальные случаи
5	а) фонд заработной платы;  б) выплаты социального характера;	1 балл – полное правильное соответствие  0 баллов – остальные случаи

### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	50% и более правильных ответов
не зачтено	менее 50% правильных ответов

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные	Продемонстрированы все основные умения. Решены все	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи.



	отказа обучающегося от ответа	место грубые ошибки	негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

**5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:**

**5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-5**

## Практическое задание «План социального развития»

Цель задания – выполнить плановые расчеты по одному из разделов плана социального развития.

Исходные данные: годовые отчеты организации, социальные нормативы, численность персонала, среднемесячная заработная плата, уровень образования персонала, уровень обеспеченности жильем.

Методика. Используя методические рекомендации по расчету плановых показателей, готовые планы по разделам и перспективные показатели и нормативы на ближайшие 5 лет, подготовить по своей организации 1 из 7 планов.

Результат работы: выбранный раздел плана социального развития, рассчитанный для базовой организации, где работает студент, на период до работы до 2015 года. Раздел плана соцразвития составляет 3-4 страницы формата А4, является программированным заданием и сдается на проверку преподавателю.

### 5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-6

#### Практическое задание «Структура и функции службы»

Цель работы – разработать организационную структуру и функции службы социального развития вашей организации.

Исходные данные:

1. Методические рекомендации
2. Структура управления базовой организации.
3. Классификатор функций управления

Методика работы. Используя методические рекомендации учебника и структуру управления Вашей организации, разработайте схему управления персоналом и социальным развитием.

Результат работы: Схема структуры и функций управления персоналом и социальным развитием организации.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	На слайдах отражены: - тема доклада, авторство; - план доклада; - в водной части: Постановка проблемы, цели, задачи; - в основной части: наличие материалов, подкрепляющих текст устного выступления: фото, рисунки, схемы, цитаты приводятся с необходимыми комментариями - выводы, список литературы. Слайды пропорционально размещены в презентации, сменяют друг друга при переходе к новому блоку информации Слайды оформлены максимально разнообразно (в соответствие с темой). Проявлен творческий подход к оформлению слайдов:

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	На слайдах отражено 50% от устно произносимой информации Слайды не пропорционально размещены в презентации Слайды оформлены однообразно

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Захаров Николай Львович. Управление социальным развитием организации : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности "Упр. персоналом". - 2-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 208 с. - (Высшее образование. Бакалавриат : сер. осн. в 1996 г.). - ISBN 978-5-16-006847-3 : 311.00., 8 экз.
2. Аблязова Наталья Олеговна. Управление социальным развитием организации : Учебник / Уральский государственный экономический университет; Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского; Уральский государственный экономический университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2013. - 416 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005273-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=595573&idb=0>.
3. Аблязова Наталья Олеговна. Управление социальным развитием организации : Учебник / Уральский государственный экономический университет; Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского; Уральский государственный экономический университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 416 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005273-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=631070&idb=0>.
4. Егоршин Александр Петрович. Управление социальным развитием персонала : Учебник. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 336 с. - (Высшее образование). - Профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-018879-9. - ISBN 978-5-16-111737-8 (электр. издание), <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=915472&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие. - Иркутск : ИрГУПС, 2019. - 136 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ИрГУПС - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=733508&idb=0>.
2. Егоршин Александр Петрович. Экономика России и пенсионная система за 30 лет : Монография / Нижегородский институт экономики и менеджмента; Нижегородский институт экономики и менеджмента. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 337 с. - (Научная мысль). - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-018136-3. - ISBN 978-5-16-111139-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=874832&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Список полезных сайтов:

1. <http://www.consultant.ru/> КонсультантПлюс.
2. <http://www.gks.ru/> Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации.
3. <http://www.rbc.ru/> РосБизнесКонсалтинг.
4. <http://expert.ru/> Эксперт on-line.
5. <http://www.vedomosti.ru/> Ведомости.
6. <http://bankir.ru/> Банкир.ру.
7. <http://www.worldbank.org/> World Bank Group.
8. <http://www.imf.org/external/russian/index.htm/> International Monetary Fund.
9. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> European Commission Eurostat.
10. <http://www.nber.org/papers/> National Bureau of Economic Research (USA) working papers.
11. <http://www.cefir.ru/papers.html/> ЦЭФИР (РЭШ).
12. <http://www.iet.ru/> Институт экономики переходного периода (ИЭПП).
13. Портал «Человеческие ресурсы России» - <http://www.rhr.ru>
14. Управление персоналом: электронная версия журнала - <http://www.top-personal.ru>
15. Журнал «Кадровые решения» - <http://www.profiz.ru>
16. Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом «PRO-персонал» - <http://www.pro-personal.ru>.

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.