

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 и предпринимательства
(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета
ННГУ
протокол от
«14» декабря 2021 г. № 4

**Рабочая программа дисциплины (модуля)
Управление социальным развитием организации**

**Направление подготовки (специальность)
38.03.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

**Профиль подготовки
Управление человеческими ресурсами**

**Квалификация (степень) выпускника
БАКАЛАВР**

**Форма обучения
очная, очно-заочная**

Нижний Новгород

2022 год

1. Место дисциплины в структуре ООП

Курс «Управление социальным развитием персонала» формирует и дополняет экономические знания студентов по различным дисциплинам смежного характера. Входит в состав Блока 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений (Б1.В.22). Трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы.

Изучается на четвертом курсе в седьмом семестре очного отделения. Освоение курса в силу характера и особенностей его предмета предполагает использование знаний по ряду общетеоретических экономических и специальных дисциплин. Изучение дисциплины «Управление социальным развитием персонала» должно быть связано с такими дисциплинами гуманитарного, социального и экономического цикла, как «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Человек и его потребности»; с такими дисциплинами как «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Управление персоналом организации». Знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала», должны служить основой для изучения дисциплин специальности «Социальная защита на рынке труда», «Оплата труда персонала».

Приведенная взаимосвязь курса с другими дисциплинами ОПОП ВО 38.03.03 «Управление персоналом» свидетельствует о важности и необходимости последовательного и комплексного изучения дисциплины

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
2	Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений	Дисциплина Б1.В.22 «Управление социальным развитием персонала» относится к части ООП направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», формируемой участниками образовательных отношений.

2. Цель изучения дисциплины – сформировать комплекс профессиональных компетенций в области управления социальным развитием персонала, основанных на знании сущности, факторов, методах социального развития персонала, механизме управления социальными процессами в организации.

Задачи освоения дисциплины

- раскрыть современные научные представления о социальной сфере жизни общества, социальном государстве, социальной политике;
- охарактеризовать персонал современной организации как объект управления;
- провести анализ отечественного и зарубежного опыта управления социальными процессами в организации;
- выявить факторы, влияющие на социальное развитие персонала и управление им.
- раскрыть механизм управления социальными процессами в организации;
- исследовать систему управления социальным развитием персонала.

Актуальность дисциплины: В современной экономической науке все более распространяется «концепция социальной ответственности», и как показывает практика, в долгосрочной перспективе обеспечивает более значительную прибыль и развитие в сфере коммерческой деятельности. Согласно этой концепции, главная задача руководства – выявление, удовлетворение и сохранение баланса интересов различных профессиональных групп людей, т.е. это круг вопросов, которые в системе стратегического планирования могут быть решены при реализации управления социальным развитием общества и организации.

Главное внимание при этом должно уделяться социальному развитию как государства на макроуровне, так и коллектива, а также его отдельных работников, от которых во многом зависят успех реализации корпоративной стратегии и, следовательно, финансово-экономические результаты.

Предметом изучения дисциплины являются экономические аспекты системы управления персоналом и решения, принимаемые работодателями на основе данного анализа по поводу оптимизации данной системы

3. 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**	
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Реализует стратегию сотрудничества для достижения командных целей.	Знать принципы и виды стратегий, а также принципы командной работы Уметь работать в команде, ставить стратегические цели Владеть на основе имеющихся знаний стратегией сотрудничества для достижения командных целей	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, проектное задание, тематические задания</i>
	ИУК-3.2. Активно участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов командной работы.	Знать принципы командной работы и обмена информацией Уметь работать в команде, ставить стратегические цели Владеть навыками и опытом презентации результатов командной работы	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, проектное задание, тематические задания</i>
	ИУК-3.2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	Знать этические нормы в межличностном профессиональном общении Уметь строить профессиональный диалог Владеть навыками профессионального общения с соблюдением этических норм на основе полученных знаний	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, проектное задание, тематические задания</i>
ПК-2 – Способен анализировать потребности организации по обеспечению персоналом и формировать на этой основе программы привлечения квалифицированных кадров.	ИПК-2.1. Осуществляет анализ структуры персонала организации, прогнозирует и планирует её изменение на основе текущих и стратегических планов компании, а также тенденций рынка труда.	Знать такие понятия как рынок труда, его особенности, границы рынка труда, модели спроса и предложения на рынке труда, классификацию населения, основные модели национальных рынков труда и трудовых отношений. Уметь на основе имеющихся теоретических знаний осуществлять анализ структуры персонала организации анализ структуры персонала организации и рынка труда. Владеть на основе проведенного анализа персонала организации и	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, проектное задание, тематические задания</i>

		тенденций рынка труда методами прогнозирования и планирования изменений состава и структуры персонала организации	
	ИПК-2.2. Осуществляет информационно-аналитическую работу по поиску и привлечению персонала в организацию с использованием актуальных источников информации и современных технологий	Знать такие важные темы, как Современные тенденции развития трудовых отношений в мире, Особенности и проблемы российского рынка труда, государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия, институты рынка труда Уметь на основе имеющихся теоретических знаний и современной ситуации на рынке труда формировать программу и регламент поиска и привлечения персонала организации. Владеть навыками аналитической работы по поиску и привлечению персонала в организацию с использованием актуальных источников информации и современных технологий	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, проектное задание, тематические задания</i>
	ИПК-2.3. На основе анализа планов развития организации разрабатывает программы по обеспечению организации персоналом соответствующей квалификации.	Знать такие важные темы, особенности конкуренции на рынке труда, внутрифирменные рынки труда, профессиональные рынки труда Уметь на основе имеющихся теоретических знаний и современной ситуации на рынке труда анализировать источники привлечения персонала для покрытия кадрового дефицита организации (внутренние и внешние) Владеть навыками разработки программы по обеспечению организации персоналом соответствующей квалификации	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, проектное задание, тематические задания</i>
	ИПК-2.4. Ориентируется в современных методах подбора и отбора персонала, на основе оценки их эффективности подбирает соответствующие методы и средства для привлечения в организацию персонала необходимой квалификации.	Знать такие важные темы, как подбор и отбор персонала, эффективность принимаемых решений Уметь на основе имеющихся теоретических знаний применять соответствующие методы и средства для привлечения персонала необходимой квалификации Владеть методами оценки эффективности существующих методов и средств подбора и отбора персонала в организации	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, проектное задание, тематические задания</i>
ПК-5. Способен разрабатывать проекты социального партнерства при решении задач управления	ИПК-5.1. Понимает теоретические основы, принципы и методы социального проектирования, ценность для	Знать теоретические основы, принципы и методы социального проектирования Уметь доказывать ценность для организации участия в социальных проектах	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, проектное задание,</i>

персоналом, в целях повышения социально-экономической эффективности организации	организации участия в социальных проектах.	Владеть методами оценки социального проектирования	<i>тематические задания</i>
	ИПК-5.2. Выявляет социальные проблемы и разрабатывать пути их решения.	Знать методы анализа и исследования социальных проблем на разных уровнях агрегирования Уметь выявлять социальные проблемы Владеть методами разработки управленческого решения для сглаживания социальных проблем	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, проектное задание, тематические задания</i>
	ИПК-5.3. Разрабатывает бизнес-план и стратегию реализации проекта, ясные и конкретные критерии достижения проектного результата.	Знать бизнес-планирования Уметь определять критерии достижения проектного результата Владеть бизнес-планированием и навыками реализации социального проекта	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, проектное задание, тематические задания</i>
	ИПК-5.4. Подбирает соответствующие инструменты для оценки экономической и социальной эффективности проекта, проводит социально-экономическое обоснование эффективности.	Знать понятие и сущность экономической и социальной эффективности проекта Уметь подбирать соответствующие инструменты для оценки экономической и социальной эффективности проекта, Владеть навыками социально-экономического обоснования эффективности социального проекта.	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, проектное задание, тематические задания</i>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ	2 ЗЕТ	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	72	72	72
в том числе			
аудиторные занятия (контактная работа):			
- занятия лекционного типа	16		
- занятия семинарского типа	16		
(практические занятия / лабораторные работы)			
самостоятельная работа	1		
КСР	39		
Промежуточная аттестация – экзамен/зачет	зачет	зачет	зачет

В результате освоения курса «Управление социальным развитием персонала» бакалавр должен знать:

- технологии управления социальным развитием персонала;
- основы управления развитием социальной сферы организации,
- исторические аспекты, а так же современные тенденции и принципы управления социальным развитием организации;
- направления использования методов оценки уровня социального развития организации, социально-экономической эффективности социальной стратегии;

В результате изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» бакалавр должен уметь:

- разрабатывать и реализовывать программы социального развития персонала;
- активно использовать различные методики социального управления организацией в своей профессиональной деятельности;
- самостоятельно разрабатывать и выбирать социальную стратегию на основе социального паспорта организации и сложившихся социально-экономических условий;
- самостоятельно и творчески использовать теоретические знания в процессе своей профессиональной деятельности;

В результате освоения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» бакалавр должен владеть:

- навыками применения современных технологий управления социальным развитием персонала для решения задач организации;
- специальной терминологией и лексикой данной дисциплины;
- навыками самостоятельного овладения новыми знаниями и навыками по управлению социальным развитием организации и практике ее развития

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Основы управления социальным развитием организации.

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

Тема 2. Социально-экономическое развитие населения России.

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.

Тема 3. 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 4. Трудовой коллектив как объект социального управления.

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

Тема 5. Зарубежный опыт социального управления.

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

Тема 6. Социологические методы исследования и управления организацией.

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

Тема 7. 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 8. Разработка плана социального развития организации.

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

Тема 9. Служба управления персоналом и социальным развитием

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

Тема 10. Основы теории эффективности социальной деятельности.

Экономическая эффективность труда; социальная эффективность труда, управление производительностью труда; методы оценки плана социального развития.

Фонд оценочных средств

«Управление социальным развитием персонала»

ФОС по дисциплине включает в себя перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции, а так же методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Наименование темы	Содержание темы (дидактические единицы)	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Формы проведения занятий		Виды контроля	
				Очная	Заочная	Очная	Заочная
1. Основы управления социальным развитием организации.	Социальные модели общества; влияние общества на организацию; социальные модели организации; концепция социального развития организации.	УК--3	Знать: социальные модели общества; условия функционирования организаций в разных экономических системах; социальные модели организаций. Уметь: классифицировать элементы социального развития, составлять схемы социального развития организации. Владеть: методикой разработки стратегии социального развития организации	Лекция с мультимедийной презентацией. Практическое занятие: Тест «Управление социальным развитием» СРС с литературой, консультации	Лекция с мультимедийной презентацией. Практическое занятие: Тест «Управление социальным развитием» СРС с литературой, консультации	Анкета входного контроля; Контрольные вопросы	Анкета входного контроля; Контрольные вопросы
2. Социально-экономическое развитие	Доходы населения и их источники. Персональное и	ПК-2	знать: виды доходов населения и их источники; персональное и функциональное распределение доходов; уровень, виды и структура доходов	Лекция-презентация, практическое	Практическое занятие: «Доходы и	Контрольные вопросы, тест,	Контрольные вопросы, тест, решение задач

населения России.	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.		населения в России; причины неравенства в доходах; способы измерения неравенства в доходах (гистограмма, кривая Лоренца, коэффициент Джини, децильный коэффициент, коэффициент фондов). уметь: анализировать уровень неравенства в доходах населения современной России на федеральном и региональном уровне; анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в сфере доходов и прогнозировать возможное их развитие в будущем; решать экономические задачи; владеть: методикой определения уровня бедности и принадлежности отдельных слоев населения к среднему классу;	занятие, СРС с литературой (учебники, интернет-ресурсы)	уровень жизни», «Бюджет домашнего хозяйства» Тест «Потребность и человека», «Государственное регулирование труда» СРС с литературой (учебники, интернет-ресурсы), консультации СРС с литературой	решение задач	
3. Социальные взаимоотношения работников в организации.	Взаимоотношения нанимателя и работника в условиях кризиса; доходы работников; место выпускников вузов на рынке труда; роль профсоюзов в трудовых	УК - 3	Знать: факторы взаимоотношений нанимателя и работника, причины низких доходов работников, роль профсоюзов в трудовых отношениях Уметь: проводить социологические исследования работников; оценивать роль профсоюзов в организации. Владеть: методами регулирования социальных взаимоотношений работников, методикой снижения рисков участников трудовых отношений	Лекция с мультимедийной презентацией. Практическое занятие: «Анализ социальных отношений» Тест	Лекция с мультимедийной презентацией. Практическое занятие: «Анализ социальных отношений» Тест «Социальные	Контрольные вопросы; Программированное задание	Контрольные вопросы; Программированное задание

	отношениях.			«Социальные взаимоотношения работников» СРС с литературой, консультации	взаимоотношения работников» СРС с литературой, консультации		
4. Трудовой коллектив как объект социального управления.	Коллектив как социальная группа; характеристика социальных групп; программа создания коллектива; построение эффективной команды.	УК - 3	<p>Знать: классификацию социальных групп; характеристики формальных и неформальных социальных групп; стадии развития коллектива, типовые роли поведения в коллективе</p> <p>Уметь: распределять типовые роли поведения в группах, распределять роли в коллективе для организации эффективной деятельности</p> <p>Владеть: методикой классификации социальных групп, методикой построения эффективной команды</p>	Лекция с мультимедийной презентацией. Тест «Трудовой коллектив» СРС с литературой, консультации	Лекция с мультимедийной презентацией. Тест «Трудовой коллектив» СРС с литературой, консультации	Контрольные вопросы; Программированное задание	Контрольные вопросы; Программированное задание
5. Зарубежный опыт социального управления.	Национальные особенности социального управления; американский опыт социального менеджмента; европейский опыт социального	УК – 3 ПК - 2	<p>Знать: национальные особенности социального управления, европейский и азиатский опыт социального управления</p> <p>Уметь: применять модели социального управления, оценивать модели социального управления, использовать опыт социального управления зарубежных стран</p> <p>Владеть: методами социального управления, принципами влияния деловой культуры на социальное</p>	Лекция с мультимедийной презентацией. Практическое занятие: «Зарубежный опыт социального управления» Тест «Опыт социального управления»	Практическое занятие: «Зарубежный опыт социального управления» Тест «Опыт социального управления»	Контрольные вопросы; Программированное задание; Тест промежуточного	Контрольные вопросы; Программированное задание; Тест промежуточного контроля

	управления; азиатский опыт социального управления.		управление	социального управления» Тест «Опыт социального управления» СРС с литературой , консультаци и	СРС с литературой, консультации	контроля	
6. Социологическ ие методы исследования и управления организацией.	Сущность и классификация социологических методов управления; манипулирование и методы работы с нерадивыми сотрудниками.	ПК-2 ПК-5	Знать: сущность и классификацию социологических методов управления, позитивные и негативные методы социального воздействия Уметь: строить социогаммы по группам качеств руководителя; использовать социологические методы исследования. Владеть: методикой проведения социологического анкетирования, методами манипулирования и работы с нерадивыми сотрудниками	Лекция с мультимеди йной презентаци ей. Практическ ое задание «Манипули рование» Тест «Как распознать нерадивого работника» Анкета «Что я думаю о своем руководител е» СРС с литературой , консультаци	Лекция с мультимедий ной презентацией. Практическое задание «Манипулиро вание» Тест «Как распознать нерадивого работника» Анкета «Что я думаю о своем руководителе » СРС с литературой, консультации	Контрольны е вопросы; Программир ованное задание	Контрольные вопросы; Программиро ванное задание

				и			
7. 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.	ПК-2 ПК-5	<p>Знать: принципы формирования государственной кадровой политики, особенности кадровой политики; принципы корпоративного поведения</p> <p>Уметь: применять принципы кадровой политики организации, использовать принципы государственной кадровой политики</p> <p>Владеть: методикой разработки стратегии формирования и развития корпоративной культуры, методами организации работы с подчиненными, методами определения целей и задач кадровой политики</p>	<p>Лекция-консультация</p> <p>Тест «Этика менеджера производства»</p> <p>Практическое занятие «Корпоративная культура» СРС с литературой</p>	<p>Лекция-консультация</p> <p>Тест «Этика менеджера производства»</p> <p>Практическое занятие «Корпоративная культура» СРС с литературой</p>	Контрольные вопросы; Программированное задание; Тест самоконтроля	Контрольные вопросы; Программированное задание; Тест самоконтроля
8. Разработка плана социального развития организации.	Основы планирования социального развития организации; планирование развития человеческих ресурсов; планирование доходов работников и улучшения социальных условий труда.	УК-3 ПК-2 ПК-5	<p>Знать: основные показатели социального развития организации, основы планирования социального развития</p> <p>Уметь: разрабатывать план социального развития персонала, применять принципы планирования социального развития, составлять демографическую и квалификационную структуру персонала</p> <p>Владеть: методикой расчета социально-экономических показателей организации, методами планирования социального развития организации</p>	<p>Лекция-консультация</p> <p>Практическое занятие: «План социального развития», СРС с литературой, консультации</p>	<p>Лекция-консультация</p> <p>Практическое занятие: «План социального развития», СРС с литературой, консультации</p>	Контрольные вопросы; Программированное задание	Контрольные вопросы; Программированное задание

9. Служба управления персоналом и социальным развитием.	Структура управления персоналом; служба управления персоналом и социальным развитием; регламентация управления персоналом и социальным развитием	УК-3 ПК-2 ПК-5	<p>Знать: функции управления социальным развитием, виды структур персонала, взаимосвязи операций управления</p> <p>Уметь: разрабатывать структуры управления персоналом, разрабатывать регламенты управления персоналом,</p> <p>Владеть: технологией составления нормативных документов организации, навыками построения структур персонала</p>	Лекция-консультация Практическое занятие: «Анализ ролевой структуры» Практическое задание «Структура и функции службы», «Разработка должностной инструкции»	Лекция-консультация Практическое занятие: «Анализ ролевой структуры» Практическое задание «Структура и функции службы», «Разработка должностной инструкции»	Контрольные вопросы; Программированное задание	Контрольные вопросы; Программированное задание
1. Основы теории эффективности социальной деятельности.	Экономическая эффективность труда; социальная эффективность труда, управление производительностью труда; методы оценки плана социального развития.	ПК-5	<p>Знать: основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом</p> <p>Уметь: проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом</p> <p>Владеть: методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из социальных целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования</p>	Лекция-консультация Практическое занятие: «Расчет эффективности социальных программ»	Лекция-консультация Практическое занятие: «Расчет эффективности социальных программ»	Контрольные вопросы; Программированное задание	Контрольные вопросы; Программированное задание

Образовательные технологии. Курс «Управление социальным развитием персонала» предполагает, как аудиторную (лекции и практические занятия), так и самостоятельную работу студентов. На лекциях излагаются основные теоретические положения и концепции курса, дающие студентам информацию, соответствующую программе. При проведении лекционных занятий используются: вводная лекция, проблемная лекция, мультимедийная лекция.

Задача практических занятий – развитие у студентов навыков по применению теоретических положений к решению практических проблем. При проведении практических занятий используются следующие варианты: освоение тестовых методик; решение задач, разбор конкретных ситуаций (в устной или письменной форме); разработка и решение ситуационных задач типа кейс-стади; деловые игры; диспуты; «мозговые штурмы» и круглые столы по дискуссионным проблемам российской экономики; групповое обсуждение; обсуждение результатов тестирования; проведение студенческой конференции, представление и обсуждение докладов по актуальным проблемам микроэкономики. При подготовке докладов (устных сообщений) в задачу докладчика входит сбор и поиск теоретических статей и (или) сбор и анализ фактического материала по какой-либо проблеме учебного курса.

При проведении самостоятельной работы используются: решение задач, написание ПЗ, выполнение творческих заданий.

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

Стандартные методы обучения:

- Лекции с мультимедийной презентацией;
- Лекции-консультации;
- Практические занятия, на которых обсуждаются основные вопросы, методики, рассмотренные в лекциях, а так же в учебной литературе;
- Решение конкретных управленческих ситуаций, тестов, анкет;
- Самостоятельная работа студентов, по анализу действующей системы организации труда персонала конкретной организации;
- Консультации преподавателей.

Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- Тесты;
- Практические занятия;
- Анализ конкретных ситуаций.

Информационные технологии. В процессе проведения практических занятий применяются мультимедийные технологии. Для проведения ряда занятий необходим компьютерный класс с доступом к сети Интернет и перечисленным выше источником. Для организации лекций и презентации итоговых проектов необходим ПК с колонками, оснащенный ПО пакета MSOffice, а также проектор или мультимедийная доска.

Для освоения курса необходим компьютер, оснащенный следующими программами и системами:

- 1С: Зарплата и кадры. 7.1;
- Справочно-правовую систему КонсультантПлюс.

Студентам рекомендуется иметь с собой на занятиях собственный ноутбук или планшет с организованной возможностью доступа в Интернет.

В процессе проведения практических занятий применяются интерактивные методы обучения, мультимедийные технологии. Для проведения ряда занятий необходим компьютерный класс с доступом к сети Интернет и перечисленным выше источником. Для организации лекций и презентации итоговых проектов необходим ПК с колонками, оснащенный ПО пакет MSOffice, а также мультимедийный проектор.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Рекомендации по изучению дисциплины «Управление социальным развитием персонала»:

1. Внимательно изучить содержание материала и методом системного анализа понять общую схему элементов социального развития персонала. Какие-то разделы Вам будут известны больше, какие-то меньше. Наберитесь терпения и постарайтесь последовательно изучить все темы;

2. Прочитайте текст темы, обратив особое внимание на базовую теорию, методику и образцы типовых документов. Большинство схем, классификаций, рисунков и таблиц являются авторскими и предназначены для методического изучения теории вопроса;

3. Постарайтесь сами выполнить учебные задания по каждой теме (игры, ситуации, тесты), приведенные в тексте книги. Именно это является ключом к глубокому освоению раздела. Студенты часто пользуются методами “пробегаания” или “беглого просмотра” приведенных образцов, однако полное овладение методикой невозможно без самостоятельной разработки каких-либо документов или адаптации их к условиям конкретного предприятия;

4. Просмотрите резюме и постарайтесь ответить на все контрольные вопросы. Если Вы отвечаете сразу на 2/3 вопросов, то Вы хорошо изучили тему, если Вы отвечаете только на 1/3 вопросов, то рекомендуем изучить всю тему сначала;

5. Переходите к составлению программированного задания по темам учебника с постоянным обращением к тексту учебного пособия;

Вопросы для самоконтроля по темам курса:

Тема 1. Основы управления социальным развитием организации.

1. В чем различие между социальным управлением и социальным развитием организации?
2. Назовите 3 недостатка социалистической модели общества.
3. Назовите 3 недостатка капиталистической модели общества.
4. Из каких элементов состоит социальное развитие организации?
5. Что включает в себя социальная стратегия организации?

Тема 2. Социально-экономическое развитие населения России.

1. Что представляют из себя доходы населения и их источники.
2. Что такое персональное и функциональное распределение доходов
3. Какова структура доходов населения в России? Определите на основе статистических данных. Роль государства в перераспределении доходов населения.
4. Понятие неравенства в доходах и способы его измерения.
5. Постройте кривую Лоренца на основе статистических данных за текущий период.
6. Определите коэффициент Джини.
7. Определите децильный коэффициент.

Тема 3. Социальные взаимоотношения работников в организации.

1. Назовите 5-7 внешних макроэкономических факторов рынка труда?
2. Назовите риски участников трудовых отношений?
3. Влияет ли получение высшего образования на статус и оплату труда работающих в России?
4. В чем причины слабости современных российских профсоюзов?
5. Какие задачи стоят перед российскими профсоюзами в современных условиях?

Тема 4. Трудовой коллектив как объект социального управления.

1. Какие виды социальных групп Вы знаете?
2. Назовите типы формальных и неформальных групп.

3. Назовите основные стадии развития коллектива..
4. Какие ограничения эффективной работы коллективы Вы знаете?
5. Перечислите основные командные роли по М. Билбину?

Тема 5. Зарубежный опыт социального развития.

2. Перечислите отличительные особенности американской модели управления персоналом.
3. Расскажите об основных качествах европейской модели управления персоналом.
4. Перечислите наиболее важные и распространенные в Европе (Великобритания, Германия, Франция и др.) принципы работы с персоналом, которые используются в деловых отношениях.
5. Каким образом азиатская модель управления персоналом способствует налаживанию неформальных отношений между деловыми партнерами, укрепляет «дух дружбы»?
6. Назовите отличительные особенности азиатской модели управления персоналом по сравнению с европейской.

Тема 6. Социологические методы исследования и управления организацией.

7. Что такое социологические методы и каким способом воздействия они располагают?
8. Назовите элементы классификации социологических методов?
9. Какие способы манипулирования Вы знаете?
10. Как можно руководителю узнать мнение сотрудников о себе?

Тема 7. Кадровая политика и корпоративная культура как основа социального управления.

1. Что включает государственная кадровая политика?
2. В чем заключаются принципы кадровой политики организации?
3. Что такое стратегическое управление персоналом?
4. Назовите пять наиболее важных, по вашему мнению, принципов работы с персоналом.
5. Что позволяет преодолеть коррупцию в ряде развитых стран?

Тема 8. Разработка плана социального развития организации.

1. Что такое и для чего нужно социальное планирования?
2. Каковы основные социально-экономические показатели организации?
3. Что показывает демографическая и квалификационная структура коллектива?
4. Назовите основные показатели социально-бытовых условий?
5. За счёт какого фонда финансируется улучшение жилищных условий персонала?

Тема 9. Служба управления персоналом и социальным развитием.

1. Что показывает социальная структура коллектива? Из каких частей она состоит?
2. Какие исходные показатели необходимы для составления штатного расписания?
3. Перечислите основные комплексы задач функции управления социальным развитием?
4. Какие специалисты и сколько должны работать в отделе персонала и социального развития среднего предприятия с численностью до 500 чел?
5. Какие основные виды регламентов по персоналу вам известны?

Тема 10. Основы теории эффективности социальной деятельности.

1. Как рассчитывается экономическая эффективность труда?
2. Какие показатели определяют социальную эффективность труда?
3. Методы управления производительностью труда.
4. Методы оценки плана социального развития.

Тест для самоконтроля

Верны ли следующие утверждения?(Да/Нет)

1. Выступают ли доходы членов общества показателем его благосостояния?
2. Совокупный доход семьи равен сумме заработной платы ее членов?
3. Уровень жизни определяется степенью обеспеченности населения необходимыми для жизни материальными и духовными благами?
4. «Потребительская корзина» включает все необходимые для жизнедеятельности блага?
5. Индекс человеческого развития» характеризует различия интеллектуального уровня развития людей?
6. «Человеческий капитал» представлен значительной суммой денег предпринимателей.
7. Неравенство в доходах возникает по причине различного уровня образования людей?
8. Является ли децильный коэффициент характеристикой неравенства доходов?
9. Коэффициент Джини позволяет оценить изменение дифференциации доходов населения?
10. Гарантирует ли рынок права на труд, доход, образование, социальную защиту?

Тест. Выберите единственный правильный ответ

1. Доходы населения – это:

- а) совокупность денежных средств, полученных за определенный период времени;
- б) совокупность денежных и натурально-вещественных средств, полученных за определенный период и предназначенных для потребления и сбережений;
- в) сумма заработной платы, полученной за определенный период;
- г) сумма всех первичных факторных доходов.

2. Располагаемые доходы населения представляют собой:

- а) все поступления, полученные собственниками факторов производства;
- б) результат недораспределения дохода;
- в) сумму первичных доходов и социальных трансфертов, уменьшенную на величину обязательных платежей и сборов;
- г) корректируются с учетом натуральных социальных трансфертов;
- д) верно б, в, г.

3. Среднедушевой денежный доход – это:

- а) сумма конечных доходов, деленная на численность населения страны;
- б) номинальный доход семьи;
- в) реальный доход семьи;
- г) верно б и в.

4. Прожиточный минимум – это показатель:

- а) минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья и жизнедеятельности человека;
- б) стоимостная оценка потребительской корзины, включающей минимальный набор продуктов питания, а также расходы на непродовольственные товары, налоги и обязательные платежи;
- в) соответствует структуре затрат бюджета низкодоходных семей;
- г) верно а и б;
- д) верно все.

5. Индекс человеческого развития рассчитывается:

- а) исходя из трех параметров (базового показателя долголетия, образования, реального ВВП на душу населения);
- б) на базе номинального ВВП;
- в) на основе оценки интеллектуальных возможностей общества;
- г) исходя из базового показателя долголетия.

6. Пороговое значение бедности в стране рассчитывается:

- а) на уровне официального прожиточного минимума;
- б) на базе оценок ООН;

в) на основе оценок МВФ;

г) неверно все.

7. Понятие «бедности» зафиксировано:

а) абсолютной концепцией бедности;

б) относительной концепцией бедности;

в) субъективной концепцией бедности;

г) в документах ООН.

8. Социальное страхование:

а) направление социальной защиты;

б) предназначено для обеспечения населения в случае наступления социальных рисков разного рода;

в) верно а и б.

9. Внебюджетные социальные фонды:

а) являются финансовыми учреждениями при Правительстве РФ;

б) формируется преимущественно за счет работодателей;

в) включают Пенсионный фонд, фонд социального страхования, федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

г) верно а, б, в;

д) верно а и в.

10. Кривая Лоренца наглядно показывает:

а) степень неравенства доходов населения;

б) причины неравенства доходов;

в) фактическое распределение доходов населения;

г) верно а и в;

д) верно все.

11. Коэффициент Джини позволяет оценить:

а) степень неравенства доходов в стране;

б) причины несправедливого распределения доходов;

в) направления более справедливого распределения доходов;

г) эффективность социальной политики государства.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс «Управление социальным развитием персонала» (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5359>), созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>.

4. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений . Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. 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 некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
	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
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «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», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

Вопросы к зачёту по дисциплине «Управление социальным развитием персонала»

Вопрос	
1. Современное представление о социальной сфере жизни общества	УК-3
2. Социальное государство, его модели и функции.	УК-3
3. Социальная политика: сущность, принципы, основные направления	УК-3
4. Эффективная социальная политика государства как фактор социального развития персонала современной организации.	УК-3
5. Общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального развития.	УК-3
6. Понятие социальной системы.	УК-3, ПК-2
7. Субъект и объект управления в социальных системах	УК-3, ПК-2
8. Уровни социального управления.	УК-3, ПК-2, ПК-5
9. Организация как социальная система	УК-3, ПК-2, ПК-5
10. Свойства и особенности процесса развития социальных систем	УК-3, ПК-2, ПК-5
11. Параметры организации как социального объекта	ПК-2, ПК-5
12. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы	ПК-2, ПК-5
13. Работник предприятия – объект или субъект социального управления	ПК-2, ПК-5
14. Особенности отечественного опыта управления социальными процессами	ПК-2, ПК-5
15. Реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения	ПК-2, ПК-5
16. Особенности подходов к управлению социальными процессами за	ПК-2, ПК-5

рубежом	
17. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели	ПК-2, ПК-5
19. Рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений, управления	ПК-2, ПК-5
20. Гуманизация управления	ПК-2, ПК-5
21. Рост значения служб правления персоналом как субъекта социального управления организацией.	ПК-2, ПК-5
22. Технические, экономические и социальные параметры организации как факторы социальных изменений в обществе.	ПК-2, ПК-5
23. Организация как социальная среда личности работника	ПК-2, ПК-5
24. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды	ПК-2, ПК-5
25. Система управления персоналом как фактор социальных премий	ПК-2, ПК-5
26. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы как внешние факторы изменения социального развития персонала	ПК-2, ПК-5
27. Макрофакторы социального развития персонала	ПК-2, ПК-5
28. Отраслевые факторы социального развития персонала.	ПК-2, ПК-5
29. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей.	ПК-2, ПК-5
30. Доходы и семейный бюджет как факторы социального развития персонала	
31. Оценка уровня потребления	ПК-2, ПК-5
32. Свободное время, структура досуга.	ПК-2, ПК-5
33. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.	ПК-2, ПК-5
34. Методы социального прогнозирования	ПК-2, ПК-5
35. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации	ПК-2, ПК-5
36. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.	ПК-2, ПК-5
37. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии	ПК-2, ПК-5
38. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями.	
39 Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации	ПК-5
40. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии	ПК-5

3.2. Рекомендации по выполнению программированного задания

1. Цели заданий

1. *Получение профессиональных знаний.* Вы как студент поощряетесь к внимательному изучению вопросов курса, а Ваш преподаватель получает возможность давать Вам советы, руководить Вашей учебой и способствовать эффективному пониманию Вами содержания курса "Управление социальным развитием персонала".

2. *Приобретение профессиональных умений.* Выполнение заданий развивает Вашу способность применять теорию и методику курса для анализа и совершенствования работы с персоналом и помогает Вам повысить *менеджерскую* компетентность в сфере управления персоналом.

3. *Адаптация материала учебника.* В процессе изучения материала учебника Вы стараетесь адаптировать предлагаемую теорию, методику и нормативные документы к условиям Вашей организации.

4. *Программированное задание* является формой программированного обучения и практического освоения материала. Вам необходимо сдать программированное задание курса (ПЗ), сдать зачет.

В структуре ПЗ Вы должны отразить следующие моменты:

- базовую теорию по социальной политике государства и управлению социальным развитием персонала организации (20% от объема материала);
- способность адаптации приведенных документов к условиям Вашей организации (40%);
- умение анализа конкретных кадровых ситуаций и выбора рационального решения (40%).

Объем ПЗ не должен превышать 24 страниц формата А4.

2. Варианты программированных заданий (ПЗ)

1. Для директоров предприятий и руководителей организаций.

Предположим, что Вы, молодой директор, создали новое предприятие, и Вам необходимо составить план социального развития персонала. Или Вы проводите реконструкцию действующего предприятия и Вам необходимо усовершенствовать план социального развития персонала.

2. Для руководителей и специалистов подразделений организации.

Решается задача совершенствования существующего плана социального развития персонала на базе теории, методов и конкретных документов, приведенных в учебнике.

3. Время выполнения и ограничения на объем ПЗ

Мы можем предложить Вам краткие рекомендации относительно времени, требуемого для выполнения заданий. Мы заблаговременно сообщаем Вам вопросы заданий и предполагаем, что Вы будете размышлять над ними в процессе обучения и работы. Тем не менее Вы должны зарезервировать время, достаточное для составления плана, написания черновика и оформления задания в виде, удовлетворяющем требовательного начальника. Мы полагаем также, что Вы будете тратить не менее 36-ти часов на выполнение задания.

Краткость является важной чертой хороших менеджерских сообщений, поэтому будьте по возможности лаконичны. Оптимальный объем ПЗ – от 4 до 8 страниц формата А4. Ваш ответ должен быть четким, ясным, хорошо структурированным.

4. Оценка заданий

При проверке Ваших работ (ПЗ) преподаватель будет оценивать то, как Вы понимаете содержание курса, Вашу способность применять концепции курса для анализа и совершенствования Вашей работы, а также Ваше умение систематизировано и ясно излагать свои мысли. Среди этих критериев Ваша *способность применять концепции* рассматривается как наиболее важная, и преподаватель будет учитывать это при выставлении оценки.

Вопросы в заданиях подобраны таким образом, чтобы выявить Ваши способности применения концепции курса для анализа и совершенствования своей менеджерской работы, повышения своей управленческой компетентности и совершенствования навыков работы с персоналом. Некоторые студенты во время учебы могут не работать менеджерами. В таком случае Вы должны отвечать, опираясь на опыт предыдущей оплачиваемой или выполняемой на добровольных началах работы или на опыт, хорошо известный Вам по рассказам знакомых менеджеров, Ваших родителей или родственников.

3.3. Методические рекомендации по самостоятельной работе

Рекомендации по изучению дисциплины «Управление социальным развитием

персонала»:

1. Внимательно изучить содержание материала и методом системного анализа понять общую схему элементов социального развития персонала. Какие-то разделы Вам будут известны больше, какие-то меньше. Наберитесь терпения и постарайтесь последовательно изучить все темы;

2. Прочитайте текст темы, обратив особое внимание на базовую теорию, методику и образцы типовых документов. Большинство схем, классификаций, рисунков и таблиц являются авторскими и предназначены для методического изучения теории вопроса;

3. Постарайтесь сами выполнить учебные задания по каждой теме (игры, ситуации, тесты), приведенные в тексте книги. Именно это является ключом к глубокому освоению раздела. Студенты часто пользуются методами “пробега” или “беглого просмотра” приведенных образцов, однако полное овладение методикой невозможно без самостоятельной разработки каких-либо документов или адаптации их к условиям конкретного предприятия;

4. Просмотрите резюме и постарайтесь ответить на все контрольные вопросы. Если Вы отвечаете сразу на 2/3 вопросов, то Вы хорошо изучили тему, если Вы отвечаете только на 1/3 вопросов, то рекомендуем изучить всю тему сначала;

5. Переходите к составлению программированного задания по темам учебника с постоянным обращением к тексту учебного пособия;

3.4. Типовые задания для текущего контроля успеваемости

3.4.1.1 Задачи для оценки компетенции «ПК -2», «ПК - 5»

ЗАДАЧА 1

Предположим, что если разбить население страны на 10 равных по численности групп, то доля каждой группы в общих доходах населения составит:

Группа населения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Доля в населении, %	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Доля в доходах, %	1	2	4	5	7	8	8	10	20	35

Вычертить кривую Лоренца, наглядно показывающую степень дифференциации доходов различных групп населения.

ЗАДАЧА 2

В некотором государстве 20% беднейшего населения получают 10% суммарного дохода общества, а 20% наиболее обеспеченных — 50% суммарного дохода.

а) Постройте кривую Лоренца и рассчитайте коэффициент Джини.

б) Если государство вводит 10% налог для самых богатых граждан для того, чтобы вернуть его в виде трансфертов самым бедным, как в результате изменится кривая Лоренца и коэффициент Джини?

ЗАДАЧА 3

Естественный уровень безработицы в текущем году составляет 6%, а фактический – 10%.

Определите величину относительного отставания фактического ВВП от потенциального при условии, что коэффициент А. Оукена равен 2.

Если фактический объем выпуска в том же году составляет 600 млрд. долл., то каковы потери ВВП, вызванные циклической безработицей.

ЗАДАЧА 4

Российский гражданин был зарегистрирован в службе занятости в качестве безработного 1 марта 2020 г. и имеет право на пособие, установленное в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы.

Определить размер полагающегося ему пособия по безработице в первом (12-месячном) периоде помесечно, если известно, что: 1) заработная плата за три последних месяца работы, предшествовавших обращению в службу занятости, составляла соответственно 10600, 11000 и 12850 руб.; 2) в 2020 г. минимальный размер пособия по безработице составлял 1500 руб., максимальный размер – 12 130 рублей.

Сделать выводы.

ЗАДАЧА 5

Определить приблизительную величину прожиточного минимума за текущий месяц для основных социально-демографических групп населения, исходя из минимальных норм потребления, установленных на продукты питания, непродовольственные товары и услуги в потребительской корзине для каждой группы, и средних цен покупок. Сравните результаты с минимальными социальными гарантиями для этих групп населения.

ЗАДАЧА 6

Определить приблизительную величину прожиточного минимума за текущий месяц исходя из минимальных норм потребления, установленных на продукты питания в потребительской корзине для основных социально-демографических групп населения, и средних цен покупок, зная, что доля расходов на питание в структуре прожиточного минимума бедного населения составляет 60%.

ЗАДАЧА 7

По данным Росстата о квинтильном распределении общего объема денежных доходов населения в России (в%) построить кривые Лоренца за 1990 и 2007 годы, сделать выводы.

	1990	2010	2015	2020
Денежные доходы - всего	100	100	100	100
В том числе по 20%-ным группам населения: первая (с наименьшим доходом)	9,8	5,9	5,4	5,1
вторая	14,9	10,4	10,1	9,8
третья	18,8	15,4	15,1	14,8
четвертая	23,8	21,9	22,7	22,5
пятая (с наибольшими доходами)	32,7	46,7	46,7	47,8

СИТУАЦИЯ

Условие

Ситуация на рынке труда области в период с 2013 по 2015 годы характеризовалась следующими тенденциями:

- сокращение численности населения, сопровождающееся увеличением доли молодежи, а также лиц старших возрастов при сокращении общей численности населения в трудоспособном возрасте;
- рост спроса на рабочую силу со стороны предприятий всех форм собственности, формируемого за счет выбытия работников из организаций по различным причинам и лишь на 5% - за счет создания новых рабочих мест;
- предложение рабочей силы превышает спрос на нее в среднем в 1,4 раза, хотя по некоторым профессиональным и должностным категориям, таким как учителя, квалифицированные рабочие, специалисты сельского хозяйства и другим, сложилась устойчивая трудодефицитная конъюнктура – спрос превышал предложение в 2-3 раза;
- значительное снижение общего уровня безработицы (по методологии МОТ) с 7,9% до 5,8%;
- уровень регистрируемой безработицы в среднем по области составил 1,2%;
- структура безработных граждан:
 - ✓ по полу – доля мужчин возросла до 30,1%;
 - ✓ по возрасту – доля молодежи сократилась на 4%;

- ✓ по уровню образования – более чем в 2 раза возросла доля лиц, имеющих только полное среднее образование и не имеющих такового, которые составили на конец периода 41,6% из числа зарегистрированных безработных;
- ✓ по продолжительности безработицы – уменьшилось количество безработных граждан, находившихся в статусе безработного до 4 месяцев, при этом значительно возросла доля лиц, охваченных длительной безработицей (на 16%);
- стабильно избыточное предложение труда в сельской местности;
- растет поток мигрантов из других областей и государств СНГ;
- сохранение значительной территориальной дифференциации по уровню безработицы – от 0,9% в областном центре до 15,4% в некоторых районах области;
- увеличение доли безработных граждан. Не имеющих квалификации, требуемой работодателями. А также отличающихся низкой трудовой мотивацией;
- рост доли граждан, относящихся к категориям нуждающихся в особых мерах поддержки и содействия в поиске работы (инвалидов, женщин, воспитывающих детей в неполной семье, освобожденных из мест лишения свободы и т.д.), среди обращающихся в службы занятости населения.

ЗАДАНИЕ

1. Выделите главные проблемы регионального рынка труда и оцените ситуацию в целом.
2. Сформулируйте задачи, решение которых позволит снизить напряженность на рынке труда.
3. Из этих задач выделите те, которые относятся к компетенции службы занятости населения.
4. Выберите тип политики и формы регулирования, необходимые для решения проблем.
5. Разработайте совокупность действий службы занятости населения в заданных условиях регионального рынка труда.

Задачи для оценки компетенции «ПК -2», «ПК-5»

ЗАДАЧА 1.

Вновь созданная организация начала работать с 24 февраля 2010 г. Определить среднесписочную численность работников предприятия за февраль, используя имеющиеся и заполнив недостающие данные таблицы:

Числа месяца	Подлежат включению в среднесписочную численность
24	670
25	670
26 СБ	
27 ВС	
28	675
29	680
30	680
31	683

ЗАДАЧА 2.

Определить коэффициент использования эффективного фонда рабочего времени исходя из данных Баланса рабочего времени одного среднесписочного рабочего по предприятию за 2009 год (рассчитать и заполнить недостающие данные):

№ п/п	Элементы рабочего времени	По плану	Фактически
1.	Календарное время, дней	365	365
2.	Выходные и праздничные дни	100	100
3.	Номинальное время, дней		
4.	Невыходы, дней		
	в том числе:		
а)	очередные и дополнительные отпуска	29,5	29,5
б)	отпуска, связанные с родами	0,9	0,8
в)	выполнение государственных и общественных обязанностей	1,8	1,8
г)	по болезни	9,2	9,7
д)	по разрешению администрации	1,6	1,8
е)	целодневные простои	-	0,5
ж)	прогулы	-	0,1
5.	Фактически используемое время, дни		
6.	Установленная средняя продолжительность рабочего дня, часов	7,7	7,7
	из них:		
а)	перерывы для кормящих матерей	-	-
б)	льготные часы подросткам	0,02	0,01
в)	внутрисменные простои	-	0,2
г)	сверхурочная работа	-	-
7.	Фактическая продолжительность рабочего дня, часов		
8.	Эффективный фонд рабочего времени, часов		

ЗАДАЧА 3

Население области на 01.01.2015 г. составило 400 тыс. чел., а на 01.01.2016г. - 440 тыс. чел. В течение года в области родилось 6300 чел. и умерло 4200 чел. За этот же год в область въехало на постоянное жительство 44800 чел. и выехало за пределы области 6900 чел. Определить коэффициенты, характеризующие интенсивность и результаты естественного и механического движения населения области.

3.4.1.3.Задачи для оценки компетенции «ПК-5»

ЗАДАЧА 1.

Определить изменение производительности труда в объединении, используя данные следующей таблицы:

Филиал объединения	Изменения производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, %	Численность работающих в отчетном периоде, чел.
I	+ 3,5	5920
II	- 8,3	790
III	+ 6,0	1260
IV	Без изменений	330

ЗАДАЧА 2.

Используя следующие данные, определить изменение производительности труда по показателям часовой, дневной и годовой выработки. Сделать выводы.

Показатели	Ед. изм.	Базисный год	Отчетный год
Нормативно-чистая продукция в сопоставимых ценах	млн.руб.	264,5	273,3
Среднесписочная численность рабочих	чел.	860	870
Средняя продолжительность рабочего года	дни	230,3	233,9
Средняя продолжительность рабочего дня	час.	7,62	7,67

ЗАДАЧА 3.

Среднесписочная численность работников предприятия составила: в январе – 620 чел., в феврале – 640 чел., в марте – 690 чел. Определить среднесписочную численность работников за I квартал.

ЗАДАЧА 3

На предприятии при среднесписочной численности работающих в 1500 человек в течение года уволено 157 человек, а принято – 218 человек.

Определить: общий коэффициент оборота кадров; коэффициент оборота кадров по приему; коэффициент оборота кадров по выбытию; коэффициент сменяемости кадров.

ЗАДАЧА 5

В механическом цехе количество изготовленных изделий и фиксированные трудовые затраты на одно изделие характеризуются следующими данными:

Вид изделия	Кол-во изготовленных изделий, шт.		Фиксированная норма времени на одно изделие, нормо-ч.
	Период		
	Базисный	Отчетный	
А	3000	3100	15
Б	1800	1900	8
В	2200	2000	10

Численность рабочих возросла с 420 в базисном периоде до 450 чел. в отчетном. Определить изменение объема производства и производительности труда в цехе (в %).

ЗАДАЧА 6

Имеются следующие данные о показателях экономической деятельности предприятия.

Определить изменение в уровне производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, используя показатели выработки валовой, товарной и чистой продукции.

Показатели	Единица измерения	Базисный период	Отчетный период
1. Валовая продукция	Тыс. руб.	16560	17500
1.1. Объем незавершенного производства	Тыс. руб.	900	1100
1.2. Стоимость сырья и материалов	Тыс. руб.	6080	6400
1.3. Стоимость топлива и электроэнергии	Тыс. руб.	770	890
1.4. Стоимость поставок по кооперации со стороны	Тыс. руб.	590	690
1.5. Амортизационные отчисления	Тыс. руб.	1170	1170
1.6. Заработная плата	Тыс. руб.	4200	4350
1.7. Прибыль	Тыс. руб.	2850	2900
2. Численность персонала	Чел.	1625	1620

Объясните причины различий в динамике производительности труда, измеренной упомянутыми показателями.

ЗАДАЧА 7

Определить изменение производительности общественного труда за период, если произведенный национальный доход в текущих ценах увеличился с 131480 до 420200 млрд. руб. (рост цен за период составил 320 %), а численность трудоспособного населения, занятого в производстве национального дохода, сократилась с 70,85 до 68,48 млн. чел.

Задания для оценки компетенции «УК - 3» :

Ситуация: неявка на работу

В вашем подразделении по сравнению с другими рост потерь рабочего времени внушает опасение. У вас есть сотрудник, который, не будучи больным, тем не менее однажды охотно «празднует болезнь».

1. Так как вы все равно не смогли избежать этой ситуации, то ничего не предпринимаете.
2. В разговоре с ним вы занимаете четкую позицию, ставите ему в упрек его некорректное поведение по отношению к коллегам, а также к фирме и грозите принять соответствующие меры, если он не исправится.
3. Вы пытаетесь его «поймать» путем посещения «больного» на дому и обследования его доверенным врачом. Так как вы в дальнейшем вынуждены работать вместе, то намерены избежать конфликта с ним.

Тест 1

1. Рост подоходного налога:

- а) всегда увеличивает индивидуальное предложение труда;
- б) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;
- в) не влияет на индивидуальное предложение труда;
- г) вызовет два разнонаправленных эффекта – дохода и замещения;
- д) повлияет на индивидуальное предложение труда только в случае, если будет прогрессивным.

2. Какое из данных утверждений неверно?

- а) дестимулирующее действие программ поддержки благосостояния распространится на всех работников;

- б) резервная зарплата – низшая ставка оплаты, при которой работник готов трудиться;
- в) у каждого работника свой уровень резервной зарплат;ы;
- г) кривая рыночного предложения труда имеет положительный наклон, потому что у каждого работника на рынке труда свой уровень резервной зарплат;ы;
- д) при совершенной конкуренции предложение труда будет для фирмы абсолютно эластично.

3. Какое из утверждений неверно:

- а) желание уменьшить продолжительность времени работы может проявиться в прогулах;
- б) работодатель способен оказывать воздействие на рост потребностей работника;
- в) на желание работника увеличить продолжительность своего рабочего времени может повлиять более высокая ставка оплаты за сверхурочную работу;
- г) целенаправленное стимулирование материальных потребностей способно изменить трудовое поведение людей;
- д) чем выше уровень материальных потребностей работника, тем раньше наступит «загибающийся» участок кривой индивидуального предложения труда;

5. Какое из утверждений неверно:

- а) человеку доставляет большее удовлетворение та деятельность, в которой он действует наиболее продуктивно;
- б) если занятие (на рынке труда или в домашнем хозяйстве) человеку нравится, это повышает вероятность достижения хороших результатов;
- в) различное отношение к тем или иным занятиям может быть вызвано гендерными факторами;
- г) среди туристов, особенно из развитых стран, чаще встречаются люди среднего возраста;
- д) эффект отчаявшегося работника во многом объясняет появление скрытой безработицы.

3.4.2.2. Задания для оценки компетенции «УК -3»

Тест 2

5. К формальным институтам рынка труда можно отнести:

- а) традиции и ценности, определяющие поведение участников трудовых соглашений;
- б) негосударственные структуры трудового посредничества,
- в) репутационные механизмы;
- г) рекомендации;
- д) трудовую дискриминацию.

6. К неформальным институтам рынка труда можно отнести:

- а) законодательные и правоохранительные органы;
- б) трудовые инспекции;
- в) центры занятости населения;
- г) привычки и предубеждения людей;
- д) профсоюзы и союзы предпринимателей.

Задание 1

Практическое задание «Зарубежный опыт социального управления»

Внимательно прочтите главу «Особенности управления персоналом за рубежом» в учебном пособии . Выберите интересующую Вас группу стран (Америка, европейские, азиатские страны) и составьте перечень основных особенностей управления персоналом в зарубежных странах, используя таблицу:

Тест «Опыт социального управления»

Прочитайте вопросы теста в таблице и ответьте «Да» или «Нет». Запишите номера вопросов и ответов в тетради.

Таблица

Вопросы	Да	Нет
1. Известны ли Вам сущность и особенности социального управления?		
2. Знаете ли Вы основные модели социального управления за рубежом?		
3. Можете ли Вы назвать 5-7 отличий американской модели социального менеджмента?		
4. Знаете ли Вы особенности американского стиля деловых отношений?		
5. Можете ли Вы назвать 5-7 отличий Европейской модели социального управления?		
6. Знаете ли Вы особенности английского стиля деловых отношений?		
7. Известны ли Вам особенности французского стиля деловых отношений?		
8. Можете ли Вы назвать 5-7 отличий Азиатского опыта социального управления?		
9. Какие особенности японского менеджмента персонала?		
10. Знаете ли причины успехов и отличия китайской модели менеджмента?		
Итого:		

Ключ теста:

Подсчитайте количество «да» и присвойте им по 1 баллу. Сравните их с рекомендациями:

10 баллов. У Вас завышена самооценка, и Вы механически отвечали на вопросы теста.

От 7 до 9 баллов. Вы хорошо изучили материал главы.

От 4 до 6 баллов. Ваша оценка знаний «удовлетворительно».

До 3 баллов. Неудовлетворительная оценка. Нужно заново изучить данный раздел.

Тест 3

1. В рамках трудового законодательства не могут устанавливаться:

- а) возраст выхода на пенсию;
- б) минимальный уровень заработной платы;
- в) средний уровень заработной платы;
- г) коэффициент повышенной оплаты сверхурочных работ;
- д) нормы безопасности труда.

2. Рост подоходного налога:

- а) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;
- б) может уменьшить количество часов труда работника, если доминирует эффект замещения.
- в) может увеличить количество часов труда работника, если доминирует эффект замещения.
- г) увеличивает количество часов труда женщин, молодежи, работников низкой квалификации

- д) уменьшает количество часов труда работников с более высокой зарплатой (мужчин и высококвалифицированных работников).

3. Какое из следующих утверждений неверно?

- а) для тех слоев населения, которые получают бесплатные блага от государства, действует эффект дохода;
б) для тех слоев населения, которые получают бесплатные блага от государства, действует эффект замещения;
в) трансферты и субсидии опасны усилением иждивенческих настроений;
г) субсидии гражданам ведут к росту спроса на определенные товары и услуги, увеличивая тем самым спрос на труд, связанный с их производством;
д) субсидии фирмам могут как увеличить, так и уменьшить спрос на труд.

4. Какое из следующих утверждений неверно?

- а) существует опасность проникновения криминала в те сферы экономической деятельности, где участники имеют те или иные льготы;
б) снижению спроса на труд препятствует жесткая регламентация поведения работодателей при увольнении персонала;
в) если увольнение работника для фирмы сложно и дорого, это помогает уже занятым сохранять рабочие места, но затрудняет набор новых работников, особенно постоянных;
г) в середине 90-е годов в России преобладали увольнения по собственному желанию;
д) если налоги платят не граждане, а предприятия, это не влияет на спрос на рынке труда.

5. Рост минимальной заработной платы:

- а) не имеет негативных последствий;
б) приведет к значительному росту безработицы в экономике страны;
в) непременно приведет к росту инфляцию;
г) может привести не к снижению, а к росту занятости работников.
д) является менее продуктивным путем борьбы с бедностью, чем разнообразные формы социального обеспечения;

6. С каким утверждением нельзя согласиться?

- а) в ряде стран определенные категории трудящихся исключены из сферы применения минимальной заработной платы (МЗП);
б) для установления МЗП за рубежом обычно не используется прожиточный минимум;
в) увеличение МРОТ в России, скорее всего, легализует часть теневых доходов;
г) завышенный уровень МРОТ в России будет представлять собой необоснованно жесткий формальный институт;
д) в странах с жестким трудовым законодательством темпы роста занятости самые высокие.

7. Уровень минимальной заработной платы:

- а) представляет собой формальный институт;
б) за рубежом обычно не ставится в прямую зависимость от прожиточного минимума;
в) во многих странах не распространяется на часть трудящихся;
г) будучи повышен, может легализовать в России часть теневых доходов;
д) все ответы верны.

3.4.2.3. Задания для оценки компетенции «ПК-2», «ПК-5»

КЕЙС: Построение системы управления

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 проповедают 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.

3.4.3. Контрольная работа для оценки компетенции «ПК -2», «ПК-5»

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?

3.4.3.2. Контрольная работа для оценки компетенции «УК - 3»:

СИТУАЦИЯ №1

Условие

Крупный промышленный регион, обладающий мощным экономическим потенциалом: машиностроительное производство, добыча нефти и газа, производство электроэнергии и продуктов нефтепереработки, строительство. Интересы развития региона сфокусированы на модернизацию и возобновлении деятельности ряда промышленных предприятий, расширении строительства жилья по программам социального найма. Дальнейшее развитие сферы услуг. Ниже проводятся данные о состоянии трудовых ресурсов региона.

Информация для анализа

Численность экономически активного населения к концу 2015 года составила 1345,6 тыс. чел., из них 93,9% были заняты в экономике и 6,1% не имели доходного занятия, в том числе 0,9 имели статус безработного. Удельный вес населения в различных возрастных группах:

- моложе трудоспособного возраста – 16,2%;
- в трудоспособном возрасте – 62,4%;
- старше трудоспособного возраста – 21,4%;

За 2009 год численность населения региона сократилась на 16,2 тыс. чел., из которых доля мужчин составила 45,6%, а женщин – 54,4%. При этом значительная доля смертности была, как и предыдущие годы, связана с болезнями системы кровообращения – 52%, а также с несчастными случаями, травмами и отравлениями – 17,3%. Почти на 12 тыс. человек уменьшилось количество детей в возрасте от 0 до 15 лет, на 11,2 тыс. человек снизилась численность населения в трудоспособном возрасте, вместе с тем почти на 5 тыс. выросло число граждан пенсионного возраста.

Демографическая ситуация в регионе в 2015 г. Характеризовалась следующими данными:

	На 1000 человек	
	2008	2009
Родившихся	8,8	11,0
Умерших	17,6	16,5
Естественный прирост, убыль (-)	-7,8	-5,5

По сравнению с 2014 годом в 2015 году миграционный отток увеличился на 8% и составил 724 чел. В целом миграционная подвижность населения (как прибывших, так и убывших граждан) в этот период была довольно активной. Миграционный прирост населения региона обеспечивали в основном граждане СНГ – 73,5% из Узбекистана, Киргизии, Таджикистана, Украины и Азербайджана.

ЗАДАНИЕ

Оцените потенциал трудовых ресурсов, сформулируйте проблемы, которые могут повлиять на реализацию планов развития региона.

3.4.3.5. Контрольная работа для оценки компетенции «ПК -2», «ПК -5»

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. Объем работы: 1 рисунок формата А4 и пояснительная записка на 1 стр.

3.4.3.4. Контрольная работа для оценки 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 программным заданием и сдается на проверку преподавателю.

Тест «Организационная и функциональная структуры организации»

Сделайте краткий диагностический анализ организационной и функциональной структур вашей организации (где вы работаете или проходите практику). Для этого ответьте «да» или «нет» на вопросы теста и запишите их на листе бумаги.

Вопросы	Да	Нет
1. Есть ли в вашей организации доступная для сотрудников схема организационной структуры управления?		
2. Изменяется ли организационная структура ежегодно?		
3. Известны ли Вам принципы построения оргструктуры управления?		
4. Можно ли отнести структуру управления к линейно-функциональному типу?		
5. Соблюдаются ли нормы управляемости для высшего руководства организации?		
6. Соответствует ли оргструктура управления реальному составу и подчиненности подразделений?		
7. Четко ли распределены функции управления между руководством организации?		
8. Существует ли в Вашей организации матричная модель распределения функций управления?		
9. Известна ли Вам классификация функций управления?		
10. Пересматривается ли функциональная структура в случае изменения оргструктуры управления?		

Ключ теста. Подсчитайте ответы «да» и присвойте им 1 балл. Сравните полученную сумму с рекомендациями:

от 8 до 10 баллов – в вашей организации существует четкая структура управления, известная персоналу;

от 5 до 7 баллов – структура организации нуждается в рационализации, и это необходимо делать один раз в год;

от 1 до 4 баллов – в вашей организации значительные проблемы в организации управления.

Практическое задание «Анализ социальных отношений»

Возьмите предлагаемую анкету и проведите социологический опрос среди работающих в Вашей организации (не менее 50 чел).

Анкета «Сведения о респонденте:»

Место проживания __ Пол Возраст (подчеркнуть): до 25 лет, 25-30; 31-40, старше 40

Образование: _____ Стаж работы в организации: (подчеркнуть): до 3 лет, от 3 до 10 лет; >10 лет

Сведения об организации:

Численность работающих (подчеркнуть): до 20 чел., 20-100 чел.; 100-1000 чел.; >1000 чел.

Сфера деятельности (подчеркнуть): производство, продажи, услуги;

Сектор экономики (подчеркнуть): государственный, приватизированный, новый частный.

Меняли ли Вы работу за последние 1,5 года, т.е. в период экономического кризиса?

Добровольно или вынужденно?

Снизилась ли за этот период Ваша зарплата? Если да, то на сколько процентов?

Улучшилось ли Ваше положение в 2010 году в связи с началом выхода экономики страны из кризиса?

Хотели бы Вы перейти работать в другую организацию, не меняя при этом профессии?

Хотели бы Вы переселиться в другой регион России?

Хотели бы Вы временно поработать за границей?

Хотели бы Вы переехать на постоянное место жительства в другую страну? Почему?

Существует ли в вашей организации профсоюз?

Если да, то являетесь ли Вы его членом?

Оказывает ли он Вам реальную поддержку?

Существует ли на вашем предприятии дискриминация в сфере трудовых отношений?

Сталкивались ли Вы с ней сами?

Считаете ли Вы, что этническая дискриминация в трудовых отношениях иногда оправдана и ее не стоит осуждать?

Можете ли Вы вспомнить пример субъективизма (или самодурства) Вашего руководителя по отношению к сотруднику?

Наблюдается ли в вашей организации прямая зависимость доходов людей от уровня их образования?

Осуществляется ли в вашей организации обучение или повышение квалификации сотрудников?

Если да, то за чей счет?

а – на собственные деньги б – за счет организации в – сочетание того и другого

Были ли у вас случаи, когда работник, повысивший квалификацию за счет фирмы, после обучения уволился?

Происходил ли в этом случае конфликт с администрацией?

Есть ли среди Ваших знакомых люди, получающие (получившие) очень некачественное высшее образование?

Есть ли среди Ваших знакомых люди, купившие поддельный диплом о высшем образовании?

Оцените качество получаемого Вами в вузе образования по 5-балльной шкале:

5 – высококачественное; 4 – вполне приличное; 3 – невысокого качества; 2 – очень низкого качества.

Уверены ли Вы в том, что получив диплом, будете работать по специальности?

5 – уверен; 4 – шансы весьма велики; 3 – есть надежда; 2 – не уверен; 1 – уверен, что не буду

Уверены ли Вы в том, что Ваши доходы по окончании вуза вырастут?

5 – уверен; 4 – шансы весьма велики; 3 – есть надежда; 2 – не уверен; 1 – уверен, что не вырастут

Укажите, если это возможно, в каком диапазоне находится сегодняшняя Ваша зарплата (в тыс. руб.):

Менее 10 10-15 15-20 20-25 >25

На какой уровень зарплаты (в тыс. руб.) Вы рассчитываете после окончания обучения в вузе?

Менее 10 10-15 15-20 20-25 >25

Что для Вас важнее: знания, полученные в период обучения в вузе, или сам диплом о высшем образовании?

28. По Вашему мнению, кто кого чаще обманывает: работник работодателя или наоборот?

Обработайте материалы анкеты и представьте в табличной форме или диаграммах, как это сделано в данной главе. Результаты используйте для программированного задания или реферата.

Практическое задание «Анализ ролевой структуры»

Сделайте анализ ролевой структуры вашей семьи (отец, мать, брат, сестра, жена и т.п.), руководства предприятия (дирекция и руководители подразделений), если вы входите в дирекцию; или вашего подразделения, где вы работаете (отдел, служба, участок, бюро и т.п.). Результат рекомендуем представить в табличной форме, отмечая крестиком совпадение ролей у конкретных личностей.

Анализ ролевой структуры

Роли	Люди			

1. Творческие				
генератор идей				
эксперт				
эрудит				
энтузиаст				
2. Коммуникационные				
лидер				
координатор				
связной				
«сторож»				
3. Поведенческие				
оптимист				
нигилист				
догматик				
«ерш»				

3.4.4. Вопросы для коллоквиумов, собеседования**Вопросы для оценки компетенции «УК-3»**

3. Экономическая активность и неактивность населения.
4. Наличие дискриминации в сфере занятости и методы борьбы с ней.
5. Влияние структурных сдвигов в экономике на изменение качественного состава занятых.
6. Возможности и методы воздействия государства на характер динамики отраслевых и территориальных пропорций занятости в России.
7. Опыт зарубежных стран в области разработки методики и оценки производительности труда
8. Система бюджетирования расходов на персонал
9. Оценка эффективности деятельности персонала организации, в которой Вы работаете или планируете работать
10. Оценка эффективности службы управления персоналом конкретной организации.
11. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.
12. Может ли расхождение интересов владельца бизнеса и управляющих привести к найму такого количества некомпетентных сотрудников, которое приведет к краху бизнеса?
13. В чем заключается деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости?
14. Каков механизм взаимодействия администрации предприятий, отделений службы занятости и местных органов власти по вопросам стабилизации ситуации на рынке труда?
15. Как обеспечить оптимальный для регионального рынка труда уровень мобильности работников?
16. Каким образом рынок труда можно использовать как средство согласования интересов предпринимателей и наемных работников?
17. Каковы современные технологии поиска работы?
18. Какие гарантии и риски несет работодатель в процессе поиска работника?

Вопросы для оценки компетенции «ПК-2»:

1. Может ли расхождение интересов владельца бизнеса и управляющих привести к найму такого количества некомпетентных сотрудников, которое приведет к краху бизнеса?
2. Приведите примеры влияния неформальных институтов на собственное трудовое поведение.
2. В чем заключается деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости?
3. Каков механизм взаимодействия администрации предприятий, отделений службы занятости и местных органов власти по вопросам стабилизации ситуации на рынке труда?
4. Как обеспечить оптимальный для регионального рынка труда уровень мобильности работников?
5. Каким образом рынок труда можно использовать как средство согласования интересов предпринимателей и наемных работников?
6. Каковы современные технологии поиска работы?
7. Какие гарантии и риски несет работодатель в процессе поиска работника?

Вопросы для оценки компетенции «ПК-2», «ПК – 5»

1. Какие стили руководства различают?
2. Каковы основные принципы работы с персоналом?
3. Перечислите основные кадровые документы, необходимые для оформления на работу.
4. Для чего необходим резерв кадров?
5. В чем заключается оценка потенциала работника?
6. Какие методы лежат в основе построения процесса аттестации персонала?
7. Что обеспечивает рациональную расстановку персонала в организации?
8. Что такое адаптация персонала, основные критерии адаптации?
9. Перечислите основные методы наставничества.
10. Охарактеризуйте основные процедуры (этапы) развития человеческих ресурсов.

3.4. Задания (оценочные средства), выносимые на экзамен/зачет

3.5.1.1. Задания для оценки компетенции «УК-3», «ПК-22»:

1. В чем различие между социальным управлением и социальным развитием организации?
2. Назовите 3 недостатка социалистической модели общества.
3. Назовите 3 недостатка капиталистической модели общества.
4. Из каких элементов состоит социальное развитие организации?
5. Что включает в себя социальная стратегия организации?
6. Что включается в потребительскую корзину? Для чего это нужно знать руководителю?
7. Что такое социальная защита населения?
8. Из каких частей состоит фонд социальной поддержки?
9. Приведите примеры экономического и административного воздействия государства на рынок труда.
10. Как соотносится в России уровень минимальной заработной платы с уровнем прожиточного минимума и со средней зарплатой?
11. Назовите 5-7 внешних макроэкономических факторов рынка труда?
12. Назовите риски участников трудовых отношений?
13. Влияет ли получение высшего образования на статус и оплату труда работающих в России?
14. В чем причины слабости современных российских профсоюзов?

15. Какие задачи стоят перед российскими профсоюзами в современных условиях?

3.5.1.2. Задания для оценки компетенции «ПК-5»:

1. Что такое социологические методы и каким способом воздействия они располагают?
2. Назовите элементы классификации социологических методов?
3. Какие способы манипулирования Вы знаете?
4. Как можно руководителю узнать мнение сотрудников о себе?
5. Что включает государственная кадровая политика?
6. В чем заключаются принципы кадровой политики организации?
7. Что такое стратегическое управление персоналом?
8. Назовите пять наиболее важных, по вашему мнению, принципов работы с персоналом.
9. Что позволяет преодолеть коррупцию в ряде развитых стран?
10. Что такое и для чего нужно социальное планирование?
11. Каковы основные социально-экономические показатели организации?
12. Что показывает демографическая и квалификационная структура коллектива?
13. Назовите основные показатели социально-бытовых условий?
14. За счёт какого фонда финансируется улучшение жилищных условий персонала?
15. Что показывает социальная структура коллектива? Из каких частей она состоит?
16. Какие исходные показатели необходимы для составления штатного расписания?
17. Перечислите основные комплексы задач функции управления социальным развитием?
18. Какие специалисты и сколько должны работать в отделе персонала и социального развития среднего предприятия с численностью до 500 чел?
19. Какие основные виды регламентов по персоналу вам известны?
20. Назовите семь основных подходов к оценке эффективности трудовой деятельности.
21. Какие показатели социальной эффективности приняты в вашей организации?
22. Каким способом можно рассчитать трудоемкость продукции, работ и услуг?
23. Какими способами можно оценить социально-психологический климат в коллективе?
24. Назовите принципы балльного метода оценки социальной эффективности?

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Управление социальным развитием организации: учебное пособие /Под ред. Егоршина А.П. ИНФРА-М – 2020. 20,4 п.л.
2. Петросян Д. С. Экономическая политика государства : социальная справедливость в экономических отношениях: Уч.пос./Петросян Д.С.,Безпалов В.В.,Лочан С.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 - 214 с.
3. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 263 с. – (Высшее образование)

Дополнительная

1. Гребенников П.И., Леусский А.И., Тарасевич Л.С. Макроэкономика. Учебник: Изд. Юрайт, 2011
2. Гукасян Г.М., Маховикова Г.А., Амосова Л.С. Экономическая теория (2-е изд.). Изд. ЭКСМО, 2011. – 736 С.

3. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации [Текст]: учеб. пособие/А. Н. Аверин; РАН, Моск. психол.-социал. ин-т.-М.:Флинта, 2005.- 224с.
4. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебник для вузов. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: Инфра-М, 2011. – 352 с. (Высшее образование)
5. Асеев В.Г. Нормативное управление социальным развитием. – М.: Профиздат, 1988.
6. Волгин Н.А, Гриценко Н.Н. Социальное государство: учебник для студентов ВУЗов М., 2003.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации. (по сост. На 03.04.2012) М.: Омега-Л, 2012. 196 с.
8. Управление персоналом организации. Практикум /Под ред. А.Я.Кибанова. 2-е изд., перераб. - М.:ИНФРА-М, 2008. – 365 с.

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.ieta.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>.

Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для проведения лекционных и семинарских занятий по дисциплине используются специально оборудованные лекционные аудитории, оснащенные компьютером, проектором или ЖК-телевизором, акустической системой и микрофоном (при необходимости), а также доской. При проведении дистанционных лекций на компьютере должно быть установлено программное обеспечение, позволяющее осуществлять видеоконференцсвязь.

Для выполнения заданий для СРС студентам обеспечен доступ в интернет, а также доступ к ресурсам электронной библиотеки ННГУ.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ и с учетом рекомендаций ООП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»