

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление социальным развитием персонала

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.22 Управление социальным развитием персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

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

| Формируемые компетенции (код, содержание компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции | | Наименование оценочного средства | |
|---|---|--|------------------------------------|---|
| | Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора) | Результаты обучения по дисциплине | Для текущего контроля успеваемости | Для промежуточной аттестации |
| УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.1: Реализует стратегию сотрудничества для достижения командных целей УК-3.2: Активно участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов командной работы УК-3.3: Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении | УК-3.1: 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 УК-3.2: Знать принципы командной работы и обмена информацией Уметь работать в команде, ставить стратегические цели Владеть навыками и опытом презентации результатов командной работы УК-3.3: Знать этические нормы в межличностном профессиональном общении Уметь строить профессиональный диалог Владеть навыками профессионального общения с соблюдением этических норм на основе полученных знаний | Проект | Зачёт: Проект Контрольные вопросы |
| ПК-2: Способен анализировать | ПК-2.1: Осуществляет анализ структуры | ПК-2.1: Знать такие понятия как | Проект | Зачёт: |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| <p>потребности организации по обеспечению персоналом и формировать на этой основе программы привлечения квалифицированных кадров</p> | <p>персонала организации, прогнозирует и планирует её изменение на основе текущих и стратегических планов компании, а также тенденций рынка труда</p> <p>ПК-2.2: Осуществляет информационно-аналитическую работу по поиску и привлечению персонала в организацию с использованием актуальных источников информации и современных технологий</p> <p>ПК-2.3: На основе анализа планов развития организации разрабатывает программы по обеспечению организации персоналом соответствующей квалификации</p> <p>ПК-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</p> | <p>рынок труда, его особенности, границы рынка труда, модели спроса и предложения на рынке труда, классификацию населения, основные модели национальных рынков труда и трудовых отношений.</p> <p>Уметь на основе имеющихся теоретических знаний осуществлять анализ структуры персонала организации анализ структуры персонала организации и рынка труда.</p> <p>Владеть на основе проведенного анализа персонала организации и тенденций рынка труда методами прогнозирования и планирования изменений состава и структуры персонала организации</p> <p>ПК-2.2:</p> <p>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</p> <p>Уметь на основе имеющихся теоретических знаний и современной ситуации на рынке труда формировать программу и регламент поиска и привлечения персонала организации.</p> <p>Владеть навыками аналитической работы по поиску и привлечению персонала в организацию с использованием актуальных источников информации и современных технологий</p> <p>ПК-2.3:</p> <p>Знать такие важные темы,</p> | | <p>Проект</p> <p>Контрольные вопросы</p> |
|--|---|---|--|--|

| | | | | |
|--|---|--|--------|--|
| | | <p>особенности конкуренции на рынке труда, внутрифирменные рынки труда, профессиональные рынки труда</p> <p>Уметь на основе имеющихся теоретических знаний и современной ситуации на рынке труда анализировать источники привлечения персонала для покрытия кадрового дефицита организации (внутренние и внешние)</p> <p>Владеть навыками разработки программы по обеспечению организации персоналом соответствующей квалификации</p> <p>ПК-2.4:</p> <p>Знать такие важные темы, как подбор и отбор персонала, эффективность принимаемых решений</p> <p>Уметь на основе имеющихся теоретических знаний применять соответствующие методы и средства для привлечения персонала необходимой квалификации</p> <p>Владеть методами оценки эффективности существующих методов и средств подбора и отбора персонала в организации</p> | | |
| <p>ПК-5: Способен разрабатывать проекты социального партнерства при решении задач управления персоналом, в целях повышения социально-экономической эффективности организации</p> | <p>ПК-5.1: Понимает теоретические основы, принципы и методы социального проектирования, ценность для организации участия в социальных проектах</p> <p>ПК-5.2: Выявляет социальные проблемы и разрабатывает пути их решения</p> <p>ПК-5.3: Разрабатывает бизнес-план и стратегию реализации проекта, ясные и конкретные критерии</p> | <p>ПК-5.1:</p> <p>Знать теоретические основы, принципы и методы социального проектирования</p> <p>Уметь доказывать ценность для организации участия в социальных проектах</p> <p>Владеть методами оценки социального проектирования</p> <p>ПК-5.2:</p> <p>Знать методы анализа и исследования социальных проблем на разных уровнях агрегирования</p> | Проект | <p>Зачёт:</p> <p>Проект</p> <p>Контрольные вопросы</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | <p>достижения проектного результата</p> <p>ПК-5.4: Подбирает соответствующие инструменты для оценки экономической и социальной эффективности проекта, проводит социально-экономическое обоснование эффективности</p> | <p>Уметь выявлять социальные проблемы</p> <p>Владеть методами разработки управленческого решения для сглаживания социальных проблем</p> <p>ПК-5.3:</p> <p>Знать бизнес-планирования</p> <p>Уметь определять критерии достижения проектного результата</p> <p>Владеть бизнес-планированием и навыками реализации социального проекта</p> <p>ПК-5.4:</p> <p>Знать понятие и сущность экономической и социальной эффективности проекта</p> <p>Уметь подбирать соответствующие инструменты для оценки экономической и социальной эффективности проекта,</p> <p>Владеть навыками социально-экономического обоснования эффективности социального проекта.</p> | | |
|--|--|---|--|--|

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

| | |
|--|--------------|
| | очная |
| Общая трудоемкость, з.е. | 2 |
| Часов по учебному плану | 72 |
| в том числе | |
| аудиторные занятия (контактная работа): | |
| - занятия лекционного типа | 16 |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | 16 |
| - КСР | 1 |
| самостоятельная работа | 39 |
| Промежуточная аттестация | 0 |
| | Зачёт |

3.2. Содержание дисциплины

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

| Наименование разделов и тем дисциплины | Всего (часы) | в том числе | | | |
|--|-----------------|---|--|-------------|--|
| | | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них | | | Самостоятельная работа обучающегося, часы |
| | | Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа (практические занятия/лабора- торные работы), часы | Всего | |
| | 0 ф 0 | 0 ф 0 | 0 ф 0 | 0 ф 0 | 0 ф 0 |
| Тема 1. Основы управления социальным развитием организации. | 6 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| Тема 2. Социально-экономическое развитие населения России. | 8 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Тема 3. Социальные взаимоотношения работников в организации. | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| Тема 4. Трудовой коллектив как объект социального управления. | 6 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| Тема 5. Зарубежный опыт социального управления. | 8 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Тема 6. Социологические методы исследования и управления организацией. | 6 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| Тема 7. Кадровая политика и корпоративная культура как основа социального управления | 6 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| Тема 8. Тема 8. Разработка плана социального развития организации. | 10 | 3 | 3 | 6 | 4 |
| Тема 9. Служба управления персоналом и социальным развитием | 8 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Тема 10. Основы теории эффективности социальной деятельности. | 8 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Аттестация | 0 | | | | |
| КСР | 1 | | | | 1 |
| Итого | 72 | 16 | 16 | 33 | 39 |

Содержание разделов и тем 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.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Управление социальным развитием персонала, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5359>.

Иные учебно-методические материалы:

ФОС по дисциплине

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

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

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Проект) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Разработка плана социального развития персонала

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Проект) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

Разработка плана социального развития персонала

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

Критерии оценивания (оценочное средство - Проект)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|---|
| зачтено | На слайдах отражены: - тема доклада, авторство; - план доклада; - в водной части: Постановка проблемы, цели, задачи; - в основной части: наличие материалов, подкрепляющих текст устного выступления: фото, рисунки, схемы, цитаты приводятся с необходимыми комментариями - выводы, список литературы. |
| не зачтено | На слайдах отражено 50% от устно произносимой информации |

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

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

| | | | | | | | |
|---------------|--|---|--|--|--|--|---|
| | | | | | | полном объеме | |
| <u>Навыки</u> | Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов | Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов | Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач |

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

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

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

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Проект) для оценки сформированности компетенции УК-3

Защита проекта

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Проект) для оценки сформированности компетенции ПК-2

Защита проекта

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Проект) для оценки сформированности компетенции ПК-5

Защита проекта

Критерии оценивания (оценочное средство - Проект)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|--------------------------------|
| зачтено | Сформированность компетенций |
| не зачтено | Несформированность компетенций |

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

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.

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

Тема 6. Социологические методы исследования и управления организацией.

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?

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 планирование?
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.

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-2

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.

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

Тема 6. Социологические методы исследования и управления организацией.

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?

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 планирование?
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.

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-5

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.

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

Тема 6. Социологические методы исследования и управления организацией.

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?

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 планирование?
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.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|--------------------------------|
| зачтено | Сформированность компетенций |
| не зачтено | Несформированность компетенций |

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

Основная литература:

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

Дополнительная литература:

1. Шапиро С.А., Епишкин И.А. Управление персоналом : Учебное пособие / Шапиро С.А. - Москва : КноРус, 2021. - 243 с. - Режим доступа: book.ru. - ISBN 978-5-406-08551-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=772048&idb=0>.
2. Шапиро Сергей Александрович. Кадровая политика и кадровый аудит организации : Учебно-методическая литература / Академия труда и социальных отношений; Российский университет транспорта (МИИТ). - Москва : Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет транспорта», 2018. - 94 с. - ВО - Магистратура., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=835666&idb=0>.

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

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

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

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

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

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