

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

---

УТВЕРЖДЕНО  
решением Ученого совета ННГУ  
протокол № 13 от 30.11.2022 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Социальная политика государства и управление социальным развитием  
организации

---

Уровень высшего образования  
Магистратура

---

Направление подготовки / специальность  
38.04.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы  
Управление персоналом

---

Форма обучения  
заочная, очно-заочная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

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

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

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

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

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

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

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

#### 3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего			
	0 з Ф 0	3 Ф 0	0 з Ф 0	3 Ф 0	0 з Ф 0	3 Ф 0	0 з Ф 0	3 Ф 0	0 з Ф 0	3 Ф 0
Тема 1. Основные направление социальной политики государства. Социально-экономическое развитие населения России	12	9	2	0.5	2	0.5	4	1	8	8
Тема 2. Доходы населения и их источники, проблемы социального неравенства	9	9	1	0.5	2	0.5	3	1	6	8
Тема 3. Основы управления социальным развитием организации	9	9	1	0.5	2	0.5	3	1	6	8
Тема 4. Социальные взаимоотношения работников в организации	9	8.5	1	0	2	0.5	3	0.5	6	8
Тема 5. Трудовой коллектив как объект социального управления	6	9.5	1	0.5	1	1	2	1.5	4	8

Тема 6. Зарубежный опыт социального управления	6	10.5	1	0.5	1	1	2	1.5	4	9
Тема 7. Социологические методы исследования и управления организацией	12	11	1	0	3	1	4	1	8	10
Тема 8. Кадровая политика и корпоративная культура как основа социального управления	18	13.5	2	0.5	4	1	6	1.5	12	12
Тема 9. Разработка плана социального развития организации	15	11.5	1	0.5	4	1	5	1.5	10	10
Тема 10. Служба управления персоналом и социальным развитием	11	11.5	1	0.5	3	1	4	1.5	7	10
Аттестация	0	4								
КСР	1	1					1	1		
Итого	108	108	12	4	24	8	37	13	71	91

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

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

Иные учебно-методические материалы: Фонд оценочных средств

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

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

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

*Характеристика организации:*

профиль деятельности - торгово-промышленный холдинг, бытовая техника;

численность персонала - около 200 человек;

срок работы на российском рынке - 10 лет.

*Общая ситуация.*

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

1. В течение 10 лет существования компания занимает устойчивое положение в соответствующем сегменте рынка. Она интенсивно растет, открыто собственное производство, сформирована дилерская сеть, планируется расширение каналов сбыта.
2. Руководитель — харизматическая личность, принимает решения быстро и единолично, не привык обсуждать свои решения, поэтому даже ближайшее окружение смутно представляет себе перспективы развития компании. У первого лица всегда катастрофически не хватает времени.

3. Многие руководители выросли в компании с самых низов. Границы ответственности руководителей подразделений определены нечетко. Часто они работают как специалисты, постоянно занимаясь не свойственными им функциями, поэтому не хватает времени заниматься собственно управленческими задачами.
4. В целом атмосфера в коллективе доброжелательная и творческая. Руководители проповедуют стиль «открытых дверей», часто идеи рядовых сотрудников активно поддерживаются. Директор заражает всех своим энтузиазмом.
5. В компании практически не бывает премий, только оклады. О величине окладов руководитель сам договаривается с работником при приеме на работу. Каких-либо систематических пересмотров зарплаты нет.
6. Текучесть в компании небольшая, но кадры нужны всегда в связи с постоянным ростом объемов деятельности. Руководители подразделений сами занимаются подбором, так как в отделе кадров работают только два человека, которые ведут в основном кадровое делопроизводство.
7. В компании нет регламентирующих корпоративных документов, все вопросы решаются в рабочем порядке.

*Задание:*

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

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

#### **Вариант 1**

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

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

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

#### **Вариант 2**

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

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

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

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

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Сформирована компетенция
не зачтено	Несформирована компетенция

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

##### 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.

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

#### **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.



## Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

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

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

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (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	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 несущественными 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 базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	отказа обучающегося от ответа	ошибки	х задач с некоторым и недочетами	некоторым и недочетами	ошибок и недочетов	без ошибок и недочетов	
--	-------------------------------	--------	----------------------------------	------------------------	--------------------	------------------------	--

### 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

#### 5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

#### Оценочное средство - Доклад-презентация

##### Зачёт

#### Критерии оценивания (Доклад-презентация - Зачёт)

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

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

**Типовые задания (Доклад-презентация - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-5 (Способен разрабатывать планы или проекты в сфере управления персоналом для решения текущих задач организации)**

#### **Практическое задание «План социального развития»**

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

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

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

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

**Типовые задания (Доклад-презентация - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-6 (Способен анализировать стратегию организации и разрабатывать проекты по управлению персоналом на её основе)**

#### **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.

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

Основная литература:

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

Дополнительная литература:

1. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие. - Иркутск : ИрГУПС, 2019. - 136 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ИрГУПС - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=733508&idb=0>.

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

Список полезных сайтов:

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

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

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

средствами обучения, компьютерами.

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

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

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

Заведующий кафедрой: Грудзинский Александр Олегович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 14.11.2022 г., протокол № 6.