

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление и направленность (профиль)
38.03.02 Менеджмент. HR-менеджмент

Год набора на ОПОП
2022

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2023

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Управление социальным развитием организации» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.08.2020г. №970) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Масилова М.Г., кандидат социологических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, marina.masilova@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 12.04.2023 , протокол № 6

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Варкулевич Т.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575458423
Номер транзакции	0000000009D479E
Владелец	Варкулевич Т.В.

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью освоения дисциплины «Управление социальным развитием организации» является формирование у студентов знаний в сфере управления социальным развитием организации и личностной готовности к их применению в профессиональной деятельности по управлению персоналом.

Дисциплина основана на теоретических концепциях социального управления и практических наработках современного социального менеджмента, в ней раскрываются присущие данной деятельности закономерности, проблемы управления развитием социальных отношений и подходы к их решению.

Задачи освоения дисциплины

1. Сформировать у студентов устойчивую мотивацию к изучению дисциплины и потребность в систематизированных знаниях в данной области.

2. Сформировать целостные представления о социальном управлении и социальном развитии организации.

3. На основе теоретических знаний сформировать практические умения и навыки в сфере социального управления – внедрять системный подход к управлению социальным развитием организации, разрабатывать и реализовывать социальные программы и проекты.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-3 : Способен управлять процессом организации и реализации корпоративной социальной политики	ПКВ-3.1к : Осуществляет разработку социальных программ, мероприятий в соответствии с корпоративной социальной политикой	РД1	Знание	принципы формирования команды на основе управления социальными процессами
			РД2	Умение	анализировать проблемы социального характера, проводить аудит человеческих ресурсов
			РД3	Навык	принятия решений стратегических и оперативных управленческих задач

2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление социальным развитием организации» относится к факультативным дисциплинам учебного плана

3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обуче- ния	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо- емкость	Объем контактной работы (час)						СРС	Форма аттес- тации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеауди- торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
38.03.02 Менеджмент	ОЗФО	Б1.В	4	3	9	4	4	0	1	0	99	3

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОЗФО

№	Название темы	Код ре- зультата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Отечественный и зарубежный опыт развития социально-трудовых отношений	РД1	0	1	0	27	тест, доклад
2	Социальная политика как основа управления социальным развитием организации.	РД2	1	1	0	25	тест, разноуровневые задания
3	Социальная среда организации как объект управления	РД3	2	1	0	27	тест, кейс
4	Система управления социальным развитием организации, социальные параметры организации	РД2	1	1	0	20	тест, разноуровневые задания
Итого по таблице			4	4	0	99	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тема 1 Отечественный и зарубежный опыт развития социально-трудовых отношений.

Содержание темы: Основы социального управления: понятийный аппарат. Соотношение понятий «социальное управление», «социальный менеджмент», «управление персоналом», «управление социальным развитием организации». Тезаурус управления социальным развитием организации, сопоставление понятий. Научные основы управления. Современные тенденции социального развития. Отечественный и зарубежный опыт развития социально-трудовых отношений на примере российских или иностранных компаний.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: освоение теоретического материала с использованием рекомендуемой литературы.

Тема 2 Социальная политика как основа управления социальным развитием организации.

Содержание темы: Модели социального государства и государственная социальная политика. Уровни реализации социальной политики. Объект, субъект, характеристики и направления социальной политики организации. Факторы, влияющие на социальную

политику. Корпоративная социальная политика. Взаимоотношения организации с Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования РФ, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения. Социальные программы как форма реализации социальной политики организации. Виды социальных программ. Технология разработки социальных программ. Технология создания системы управления социальным развитием организации. Этапы разработки и реализации социальных программ. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция-презентация.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: освоение и закрепление теоретического материала с использованием рекомендуемой литературы.

Тема 3 Социальная среда организации как объект управления.

Содержание темы: Понятие и структура социальной среды и социального развития организации. Элементы и характеристики социальной среды. Факторы внешней и внутренней социальной среды организации. Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом. Взаимосвязь понятий «качество жизни», «качество трудовой жизни» и «удовлетворенность трудом». Соотношение понятий «качество жизни», «образ жизни», «стиль жизни», «уровень жизни». Составляющие качества трудовой жизни. Структура социальной среды организации. . .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция-презентация.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с использованием рекомендуемой литературы.

Тема 4 Система управления социальным развитием организации, социальные параметры организации.

Содержание темы: Система компонентов управления социальным развитием организации. Модель процесса управления социальным развитием организации. Методологический подход к оценке эффективности управления социальным развитием Цели и функции управления социальным развитием (создание благоприятных условий для труда, быта и досуга работников). Нормативно - правовое обеспечение социального развития организации. Система локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность по социальному развитию. Коллективный договор, социальный кодекс как инструменты управления социальным развитием организации. Социальная служба организации, ее задачи и функции. Общественные организации, их роль. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция с презентацией.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с использованием рекомендуемой литературы.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

В учебных пособиях представлены материалы, описывающие опыт зарубежных стран в социальном развитии и современные достижения крупных российских предприятий в деятельности по управлению социальным развитием. Они позволяют студентам ознакомиться с конкретными примерами успешной управленческой практики и

сформировать позитивную модель управления социальным развитием, а также заимствовать некоторые подходы, методы и приемы для своей профессиональной деятельности.

Для успешного освоения учебного материала и выполнения практических заданий студентам необходимо научиться работать с тестами, осуществлять поиск информации с помощью ресурсов ИНТЕРНЕТ.

Студенты как очной, так и заочной форм обучения выполняют самостоятельную работу в форме письменного задания. Тема письменного задания «Анализ управления социальным развитием организации в (указать название конкретной организации)».

Задание представляет собой исследование управления социальным развитием организации, являющейся местом настоящей работы студента (или бывшего места работы), и разработку рекомендаций по его улучшению.

Работа по объему должна составлять 5-6 страниц печатного текста и содержать анализ управления социальным развитием организации по следующему плану:

1. Краткая характеристика организации и кадрового состава
 - форма собственности, отраслевая принадлежность, цель и основные показатели деятельности организации;
 - характеристика кадрового состава на основе анализа должностной и профессионально-квалификационной структуры, общего числа работающих, числа работников по социально-демографическим показателям, образованию и др.;
 - характеристика кадровой ситуации на основе анализа изменения общей численности работников, текучести кадров и др.
2. Характеристика социальной ситуации в организации
 - характеристика состава персонала организации с точки зрения наличия категорий, нуждающихся в социальной защите и поддержке;
 - характеристика социальной напряженности в организации на основе анализа удовлетворенности трудом, социального самочувствия работников;
 - характеристика позиции руководства в отношении предоставления социальных льгот, услуг и гарантий.
3. Характеристика внутренней социальной среды организации
 - характеристика социальной инфраструктуры организации;
 - характеристика социальных услуг, льгот и гарантий, предоставляемых организацией своим работникам;
 - характеристика социально-психологического климата, сплоченности коллектива.
4. Характеристика системы управления социальным развитием организации
 - анализ нормативно-правовой базы управления социальным развитием организации (Коллективный договор или соглашения, Положения о социальной поддержке или защите работников);
 - анализ организационных механизмов управления социальным развитием организации (социальная служба или служба персонала, социальные работники и др.);
 - анализ социальных программ, реализуемых в организации (в отношении обеспечения занятости, улучшения жилищных условий, социального и др. видов страхования, охране здоровья, улучшения условий труда, организации досуга и т.д.)
5. Рекомендации по улучшению управления социальным развитием организации.

При выполнении работы необходимо раскрыть каждый пункт приведенного выше плана. При этом важно опираться на имеющиеся в организации локальные нормативные акты, статистические отчеты, информационные материалы и другие источники, содержащие различные данные, например о социально-экономических показателях деятельности, кадровом составе, категориях персонала, затратах на социальные льготы и услуги и др.

Кроме того, необходимо использовать результаты применения социологических методов исследования – материалы собственного «включенного наблюдения» и бесед (интервью) с работниками, а также анкетирования, которое проводилось (или проводится) в организации или проведенного с целью изучения удовлетворенности условиями труда и

быта, социально-психологического климата, социального самочувствия и т.д.

Работа в целом не должна носить описательный характер, сделанные выводы должны подкрепляться конкретными примерами, фактами, извлечениями из документов. Аналитический характер работе придаст сравнение, обобщение материала, наличие оценочных суждений.

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Лобанова, Е. Э. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебное пособие / Е. Э. Лобанова. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2021. — 102 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/195135> (дата обращения: 22.11.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Родюкова, Т. Н. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / Т. Н. Родюкова. — Москва : РТУ МИРЭА, 2021. — 101 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/218471> (дата обращения: 22.11.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

7.2 Дополнительная литература

1. Богдан, Надежда Николаевна. Управление социальным развитием организации: теория и практика : учеб. пособие для студентов, обуч. по направл. "Управление персоналом" / Н. Н. Богдан, М. Г. Масилова ; Владивосток. гос. ун-т экономики и сервиса - 2-е изд., доп. и испр. - Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2015 - 284 с.

2. Семенова, В. В., Управление персоналом: социально - психологические основы

управления персоналом (традиции и инновации) : учебное пособие / В. В. Семенова, В. В. Мазур, И. С. Кошель. — Москва : Русайнс, 2021. — 127 с. — ISBN 978-5-4365-8569-7. — URL: <https://book.ru/book/941978> (дата обращения: 11.12.2023). — Текст : электронный.

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Информационно-справочная система «Консультант Плюс» — <http://www.consultant.ru/>
2. Сообщество HR менеджеров - HR-Portal [<http://www.hr-portal.ru>]
3. Электронно-библиотечная система "BOOK.ru"
4. Электронно-библиотечная система "ЛАНЬ"
5. Open Academic Journals Index (OAJI). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
6. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prilib.ru/>

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Стол прямоугол. 8 мест
- Экран рулонный

Программное обеспечение:

- Microsoft Windows XP Professional

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление и направленность (профиль)

38.03.02 Менеджмент. HR-менеджмент

Год набора на ОПОП
2022

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2023

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-3 : Способен управлять процессом организации и реализации корпоративной социальной политики	ПКВ-3.1к : Осуществляет разработку социальных программ, мероприятий в соответствии с корпоративной социальной политикой

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ПКВ-3 «Способен управлять процессом организации и реализации корпоративной социальной политики»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код ре-з-та	Т и п ре-з-та	Результат	
ПКВ-3.1к : Осуществляет разработку социальных программ, мероприятий в соответствии с корпоративной социальной политикой	РД1	Знание	принципы формирования команды на основе управления социальными процессами	Полнота освоения теоретического материала и правильность ответов на вопросы
	РД2	Умение	анализировать проблемы социального характера, проводить аудит человеческих ресурсов	Демонстрирует умение применять инструменты аудита, корректность используемых методов
	РД3	Навык	принятия решений стратегических и оперативных управленческих задач	Демонстрирует умение организовать диагностику и на ее основе принять решение

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС	
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация

Очно-заочная форма обучения				
РД1	Знание : принципы формирования команды на основе управления социальными процессами	1.1. Отечественный и зарубежный опыт развития социально-трудовых отношений	Доклад, сообщение	зачёт в форме теста
			Тест	зачёт в форме теста
РД2	Умение : анализировать проблемы социального характера, проводить аудит человеческих ресурсов	1.2. Социальная политика как основа управления социальным развитием организации.	Разноуровневые задачи и задания	зачёт в форме теста
		1.4. Система управления социальным развитием организации, социальные параметры организации	Разноуровневые задачи и задания	зачёт в форме теста
РД3	Навык : принятия решений стратегических и оперативных управленческих задач	1.3. Социальная среда организации как объект управления	Кейс-задача	зачёт в форме теста

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Вид учебной деятельности	Оценочное средство					
	Тест №1-4	Сообщения	Разноуровневые задачи	Кейс-задача	Вопросы к зачету	Итого
Лекции	20					20
Практические занятия			10	10		20
Самостоятельная работа		20	20			40
Промежуточная аттестация					20	20
Итого	20	20	30	10	20	100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями и умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 Примеры тестовых заданий

1. Объектом управления социальным развитием организации является

- 1) структура организации
 - 2) социальная среда организации
 - 3) человеческие ресурсы организации
 - 4) эффективность деятельности
2. Ключевое понятие социальной среды организации
- 1) социальный контроль;
 - 2) социальный организм;
 - 3) система социальных отношений в организации;
 - 4) социальная динамика.

1. Ориентация на патернализм в управлении социально-трудовыми отношениями характерна для

- 1) США
- 2) Японии
- 3) Китая
- 4) Корея

2. Принцип социальной солидарности составляет основу управления социальным развитием в

- 1) Японии
- 2) Швеции
- 3) Германии
- 4) США

Краткие методические указания

Тестовые задания имеют один или несколько вариантов ответа. Решение представляет собой указание номера вопроса и цифру, которой обозначен правильный, по мнению студента, вариант ответа.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	5	Задание выполнено полностью и абсолютно правильно – 100%
4	3-4	Задание выполнено полностью, но содержит некоторые неточности и несущественные ошибки и, исправления. Количество неверных ответов не более 20-30%
3	2-3	Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют 31-50%
2	0-1	Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют более 50 %

5.2 Перечень тем докладов, сообщений

1. Государственная концепция социальной защиты населения. Право на социальное обеспечение.
2. Основные модели социальной политики.
3. Система социального страхования.
4. Социальная политика в области охраны здоровья.
5. Структура и деятельность фондов обязательного медицинского страхования.
6. Принципы построения и развития системы пенсионного обеспечения.

Краткие методические указания

Найти информацию из различных источников и структурировать для представления на практическом занятии

Требования к содержанию докладов, сообщений: Доклад должен содержать информацию из различных источников, структура реферата: титульный лист, объем – 3-5 страниц печатного текста, шрифт 12, интервал 1,5, поля по 2 см, список использованных источников – не менее 3-х.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	16-20	Задание осмыслено, выполнено полностью и абсолютно правильно
4	11-15	Задание выполнено полностью, но содержит некоторые неточности и несущественные ошибки, либо выполнено не полностью
3	6-10	Задание выполнено не полноценно, не отражена суть проблемы
2	0-5	Задание не выполнено

5.3 Пример разноуровневых задач и заданий

Проанализируйте данные о кадровом составе и выявите факторы, влияющие на направления и формы социальной поддержки в данной организации. Разработайте предложения для формирования социальной среды на основе изучения социальных параметров организации:

ООО «Тефтелька» – торгово-производственное предприятие, специализируется на выпуске мясных деликатесов и полуфабрикатов.

Дополнительная информация: основные производственные площади расположены на окраине крупного города. Численность персонала – 112 человек. Персонал предприятия в основном женщины в возрасте от 45 лет. Работа круглосуточная сменная (по 12 час. смена) и 2 выходных дня после смены.

Краткие методические указания

Для выполнения заданий студенту необходимо внимательно изучить все содержащиеся данные. На основе имеющихся знаний выполнить поставленные задачи. По завершении выполнения заданий следует оформить его письменно и подготовиться к презентации. Одно задание оценивается в 5 баллов, максимально можно выполнить 6 заданий.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	5	Задание осмыслено, ключевые мысли визуализированы, решение защищено (устная/наглядная презентация с ответами на вопросы)
4	4	Задание выполнено, выявлена суть проблемы, мысли визуализированы. Разработка не защищена.
3	2-3	Задание выполнено не полноценно, не отражена суть проблемы, не все факторы визуализированы.
2	0-1	Задание не выполнено

5.4 Задания для решения кейс-задачи

Описание ситуации

Предлагаемый социальный пакет для работников промышленности в целом может содержать следующие социальные услуги:

1. Страхование работников из собственного фонда на предприятии, либо путем заключения договора со страховой компанией. Программа страхования может включать страхование от несчастных случаев; компенсацию по временной нетрудоспособности; добровольное медицинское страхование (ДМС); негосударственное пенсионное обеспечение.

2. Программы медицинского обслуживания на базе собственных учреждений; путем заключения договоров ДМС со страховой компанией или с медицинскими учреждениями.

3. Негосударственное пенсионное обеспечение: организация пенсионного фонда на

самом предприятии; заключение договора с негосударственным пенсионным фондом; заключение договора пенсионного страхования работников со страховой компанией.

4. Содержание детей в детских дошкольных учреждениях.

5. Путевки в детский оздоровительный лагерь, в санаторий;

6. Жилищные программы: строительство предприятием собственного жилья; возможность получения беспроцентного целевого займа от предприятия на приобретение жилья; возможность получения кредитов в банке под поручительство предприятия на приобретение жилья.

7. Обеспечение служебным транспортом или оплата проезда до места работы городским транспортом.

8. Скидки на приобретение товаров предприятия.

9. Оплата обучения, стипендиальные программы

10. Организация питания на предприятии, предоставление скидок на питание или полная оплата расходов на питание.

Это далеко не полный перечень видов социальных услуг в рамках социального пакета. Таким образом, социальный пакет может дифференцироваться в зависимости от потребностей отдельных категорий работников. Обоснуйте принципы формирования социального пакета на промышленных предприятиях, приведите примеры их реализации. Составьте таблицу видов услуг в социальном пакете для различных категорий работников.

Краткие методические указания

Для выполнения заданий студенту необходимо последовательно проанализировать описание ситуации и все содержащиеся данные. На основе анализа результатов исследований ответить на поставленные вопросы. По завершении выполнения заданий следует подготовить доклад с выводами. Максимально за кейс-задачу можно получить 10 баллов.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	9–10	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, обоснован наиболее приемлемый и рациональный вариант решения проблемной ситуации, ключевые мысли визуализированы (тезисы, схемы), решение защищено (устная презентация с ответами на вопросы) + сдано письменно.
4	7–8	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы. Решение не защищено. Сдано письменно
3	5–6	Даны только ответы на поставленные вопросы. Решение не защищено. Сдано письменно
2	0–4	Задание не выполнено

5.5 Итоговый тест

1. Определение понятий: управление персоналом, социальное управление, социальный менеджмент, управление социальным развитием организации

2. Что является предметом управления социальным развитием организации

3. Ключевое понятие управления социальным развитием организации

4. Модели социально-трудовых отношений и их характеристика

5. Элементы социальной среды организации

6. Виды локально нормативных актов

7. Функции социальной службы организации

8. Метод комплексного социологического изучения организации, позволяющий получить характеристику ее социального развития

9. Определение понятия «социальная политика», ее центральный субъект

10. Внешние и внутренние факторы социальной среды организации

Краткие методические указания

Рекомендуется студентам внимательно прочитать, понять вопросы и подготовить ответы для успешного прохождения итогового тестирования.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	19–20	Задание выполнено полностью и абсолютно правильно – 100%
4	16–18	Задание выполнено полностью, но содержит некоторые неточности и несущественные ошибки, исправления. Количество неверных ответов не более 20-30%
3	13–15	Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют 31-50%
2	9–12	Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют более 50 %