УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от «26» февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Основы социальной политики государства и организации
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом в условиях цифровой трансформации
Год набора	2026

Составитель:
Макарова Е.С.

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП 4
3. Требования к результатам освоения дисциплины 5
4. Структура и содержание дисциплины. 6
4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций 6
4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам) 8
4.3.Планы практических и семинарских занятий 10
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов .. 11
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 12
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 14
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине 14
Приложение 1 17
Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины.. 17
Приложение 2 18
Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации 18

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью изучения дисциплины является формирование способности целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении планов (программ) социального развития и реализации корпоративной социальной политики с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.

Задачи дисциплины:

- изучить основы социальной политики государства и организации;
- уметь применять способы администрирования процессов и документооборота по вопросам разработки и реализации социальной политики государства и организации;
- овладеть навыками разработки корпоративной социальной политики.

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать:

- **основы социальной политики государства и организации**
- **способы администрирования процессов и документооборота по вопросам социальной политики государства и организации**

Уметь:

- **применять знание основ социальной политики государства и организации при решении профессиональных задач по разработке корпоративной социальной политики**
- **применять способы администрирования процессов и документооборота по вопросам разработки и реализации социальной политики государства и организации**

Владеть:

- **навыком разработки корпоративной социальной политики**

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 учебного плана. До начала изучения дисциплины «Основы социальной политики государства и организации» у студента должны быть сформированы компоненты компетенций (ЗУВы), полученных в результате изучения дисциплин Кросскультурный менеджмент, Экономика организации, Основы экономической и финансовой культуры. Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

Кросскультурный менеджмент
Основы экономической и финансовой культуры
Экономика организации

Основы социальной политики государства и организации

Обеспечиваемые учебные дисциплины

Основы организации и нормирования труда
Оплата труда персонала
Основы развития персонала

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению Управление персоналом:

ПК-5 «СПОСОБЕН ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННО И ЭФФЕКТИВНО РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ, УЧАСТВОВАТЬ В СОСТАВЛЕНИИ ПЛАНОВ (ПРОГРАММ) СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ С УЧЕТОМ ФАКТИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ И ОБЩИХ ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ»

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция ПК-5	
ПК-5.1 Разработка корпоративной социальной политики	**ПК-5.1 З.1** Знает основы социальной политики государства и организации **ПК-5.1 У.1** Умеет применять знание основ социальной политики государства и организации при решении профессиональных задач по разработке корпоративной социальной политики **ПК-5.1 В.1** Владеет навыком разработки корпоративной социальной политики
ПК-5.3 Администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	**ПК-5.3 З.6** Знает способы администрирования процессов и документооборота по вопросам социальной политики государства и организации **ПК-5.3 У.6** Умеет применять способы администрирования процессов и документооборота по вопросам разработки и реализации социальной политики государства и организации

4. Структура и содержание дисциплины.

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часа).

Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоятельная работа очная	Всего часов очная	Индикаторы компетенции / ЗУВы
	Лекции очная	Практика очная			
Модуль 1: «Основы социальной политики государства»					
Тема 1: Социальная политика государства: сущность, типы	4	4	10	18	ПК-5.1 З.1
Тема 2: Социальная защита населения	4	4	10	18	
Модуль 2: «Социальная политика организации»					
Тема 3: Понятие и структура социальной политики организации	4	4	10	18	ПК-5.1 З.1 У.1 В.1 ПК-5.3 З.6 ПК-5.3 У.6
Тема 4: Направления реализации социальной политики организации	4	4	10	18	
Тема 5: Эффективность социального развития организации	4	4	10	18	
Подготовка к зачету			18	18	
ИТОГО	20	20	68	108	

Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоятельная работа очно-заочная	Всего часов очно-заочная	Индикаторы компетенции / ЗУВы
	Лекции очно-заочная	Практика очно-заочная			
Модуль 1: «Основы социальной политики государства»					
Тема 1: Социальная политика государства: сущность, типы	2		14	16	ПК-5.1 З.1
Тема 2: Социальная защита населения		2	14	16	
Модуль 2: «Социальная политика организации»					
Тема 3: Понятие и структура социальной политики организации	2	2	14	18	ПК-5.1 З.1 У.1 В.1
Тема 4: Направления реализации социальной политики организации	2	2	16	20	

Тема 5: Эффективность социального развития организации	2	2	16	20	ПК-5.3 З.6 ПК-5.3 У.6
Подготовка к зачету			18	18	
ИТОГО	8	8	92	108	

Пояснительная записка
с этапами формирования компетенций

Данный курс разбит на два логически завершенных и взаимосвязанных между собой модуля.

Модуль 1 «**Основы социальной политики государства**» включает в себя две учебные темы.

В результате прохождения первого модуля студент получает мотивацию к выполнению своей профессиональной деятельности и должен:

- знать сущность и современные тенденции социального развития (ПК-5.1 З.1);
- знать объект, предмет, основные концепции, понятия, типы, модели, субъекты, особенности социальной политики РФ (ПК-5.1 З.1);
- знать основы социальной политики государства и организации (ПК-5.1 З.1)

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется с помощью следующих инструментов оценки: устный и тестовый опрос, реферат.

Модуль 2 «**Социальная политика организации**» включает в себя четыре темы.

В результате прохождения второго модуля студент должен:

- знать основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и уметь использовать их на практике (ПК-5.1 З.1);
- знать способы администрирования процессов и документооборота по вопросам социальной политики государства и организации (ПК-5.3 З.6);
- уметь применять знание основ социальной политики государства и организации при решении профессиональных задач по разработке корпоративной социальной политики (ПК-5.1 У.1);
- уметь составить план (программу) социального развития организации на заданную перспективу (ПК-5.1 У.1);
- уметь применять способы администрирования процессов и документооборота по вопросам разработки и реализации социальной политики государства и организации (ПК-5.3 У.6);
- владеть навыком разработки корпоративной социальной политики (ПК-5.1 В.1)
- владеть навыками расчета показателей социального развития и определения социальной эффективности социальной политики (ПК-5.1 В.1).

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Социальная политика государства: сущность, типы

Понятие и сущность социальной политики государства. Типы социальной политики государства. Характер и содержание социальной политики государства. Место социальной политики организаций в социальной политике государства. Управление социальной политикой государства. Основные теории и концепции социального развития организаций. Общая характеристика современного подхода к социальному развитию организаций.

Тема 2. Социальная защита населения

Система социальной защиты и социальных гарантий. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства. Социальное партнерство в России как особый тип социально-трудовых отношений. Субъекты социального партнерства, механизм функционирования.

Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников.

Функции и принципы добровольного и обязательного страхования. Государственное социальное страхование, пенсионное обеспечение, социальное обслуживание, организация занятости населения, обеспечение особо нуждающихся категорий населения социальными пособиями, льготами. Региональные и муниципальные аспекты социальной защиты населения. Государственные финансы в системе обеспечения социальной защиты населения

Тема 3. Понятие и структура социальной политики организации

Организация как социальная система объединения людей, совместно реализующих общую цель. Социальная среда. Характеристики социальной среды: размеры и расположение организации, численность и качество персонала, отраслевая принадлежность и профиль предприятия, объемы производства, финансовое положение, социальная инфраструктура, содержание и формы трудового процесса.

Понятие фактора. Внутренние факторы социальных изменений и развития организации. Внешние факторы социального развития организации: природно-климатические, социально-культурные, социальная политика государства, трудовое законодательство.

Понятие социальной политики организации. Роль социальной политики в деятельности организации. Влияние государственной политики на социальной политику организации. Структура и факторы социальной политики организации.

Тема 4. Направления реализации социальной политики организации

Сущность, цель и задачи социальной службы организации.

Проблемы организации и функционирования социальной службы. Основные функции социальной службы: социальное прогнозирование и планирование, организационно-распорядительные и координирующие функции, побудительное стимулирование, постоянный контроль за реализацией намеченных мероприятий и информирование коллектива о переменах в социальной среде. Социальные стандарты в российской практике.

Разработка корпоративной социальной политики. Основы социальной политики государства и организации при решении профессиональных задач по разработке корпоративной социальной политики. Инструменты реализации социальной политики организации.

Стратегическое управление социальным развитием организации. Взаимосвязь стратегии управления социальным развитием и стратегии экономического развития организации. Цели и задачи социального развития организации. Объект и субъект управления социальным развитием. Методы управления социальным развитием. Основные направления социального развития организаций.

Социальный пакет и его роль в социальной политике организации. Методы формирования социального пакета организации.

Тема 5. Эффективность социального развития организации

Теоретические основы финансового обеспечения социального развития предприятий. Социально-экономическая эффективность изменений в социальной среде организации: рост производительности труда, увеличение прибыли, текучесть кадров, уровень дисциплины, повышение квалификации и профессиональной компетенции, морально-психологическая атмосфера в коллективе, удовлетворенность трудом, уровень социального партнерства.

Показатели и направления оценки эффективности социального развития организации: экономическая и социальная эффективность.

Способы администрирования процессов и документооборота по вопросам социальной политики государства и организации

4.3.Планы практических и семинарских занятий

Тема 1. Социальная политика государства: сущность, типы

Вопросы для обсуждения

1. Сущность и основные направления социальной политики в РФ
2. Теории социального развития организации
3. Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием
4. Понятие социального развития организации: цели, направления
5. Элементы, алгоритм и особенности социальной политики организации
6. Конституционные основы социального законодательства РФ

Тема 2. Социальная защита населения

Вопросы для обсуждения

1. Основные социальные гарантии государства
2. Система социальной защиты в РФ
3. Социальное развитие организации как элемент системы социального партнерства

Тема 3. Понятие и структура социальной политики организации

Вопросы для обсуждения

1. Понятие, роль и структура социальной политики
2. Сущность и характеристика социальной среды организации
3. Внутренние факторы социальной политики организации
4. Внешние факторы социальной политики организации

Тема 4. Направления реализации социальной политики организации

Вопросы для обсуждения

1. Методы управления социальным развитием.
2. Основные направления социального развития организаций.
3. Исследование потребностей персонала
4. Социальный пакет – элемент системы стимулирования персонала

Тема 5. Эффективность социального развития организации

Вопросы для обсуждения

1. Социально-экономическая эффективность изменений в социальной среде организации

2. Показатели и направления оценки эффективности социального развития организации: экономическая и социальная эффективность.

3. Методики оценки уровня социального развития организации.

4. Оценка состояния объектов социальной инфраструктуры.

5. Способы администрирования процессов и документооборота по вопросам социальной политики государства и организации

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, отработка навыков решения задач и системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- изучить решения типовых задач;
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов и задач, аналогичным задачам домашних заданий. Они оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий. Выше по разделам приводились примерные варианты контрольных заданий.

Для более глубокого освоения дисциплины студентам рекомендуется больше решать задач из базового учебного пособия и задачника с тестами из списка основной литературы. На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

1. Типы и модели социальной политики государства
2. Инструменты социальной защиты населения в РФ
3. Современные технологии кадровой работы
4. Основные теории и концепции социального развития организаций
5. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства
6. Социальное партнерство в России
7. Сферы реализации социальной политики в области труда
8. Отечественный опыт управления социальным развитием на уровне организаций.
9. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций.
10. Методы социального управления в США
11. Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы
12. Характеристики социальной среды организации
13. Социальные стандарты в российской практике
14. Стратегическое управление социальным развитием организации
15. История введения в практику социального планирования на предприятиях

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов / О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03190-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536185

Дополнительная литература

1. Григорян Е.С. Корпоративная социальная ответственность : учебник для бакалавров / Григорян Е.С., Юрасов И.А.. — 5-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 248 с. — ISBN 978-5-394-05430-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/144265.html

2. Калиев, И. А. Государственная политика : учебное пособие / И. А. Калиев, Б. В. Поломарчук. — Алматы : Дарын, 2023. — 266 с. — ISBN 978-601-08-2709-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/138562.html

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы и интернет-ресурсы

1. www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система IPR SMART
2. https://urait.ru/ - образовательная платформа ЮРАЙТ
3. https://elibrary.ru/ - Научная электронная библиотека
4. https://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант»
5. https://e.hr-director.ru/ - Электронный журнал «Директор по персоналу»
6. https://www.hr-director.ru/ - Практический журнал по управлению человеческими ресурсами
7. http://www.aup.ru/ - Административно-управленческий портал
8. https://hr-portal.ru/ - сообщество HR-менеджеров
9. http://neohr.ru/ сетевое издание для HRспециалистов
10. https://www.businessstudio.ru/ Современные технологии управления
11. www.top-personal.ru/ - электронная версия журнала «Управление персоналом»
12. http://www.pfrf.ru/ Пенсионный фонд РФ
13. https://www.rostrud.ru/ Федеральная служба по труду и занятости РФ
14. https://er.kdelo.ru/ Реестр Всероссийского Союза Профессиональных Кадровиков и HR-специалистов
15. http://nasoup.ru/ Национальный союз Управление персоналом

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучение данной дисциплины используется учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене (зачете).

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Оценка уровня сформированности компетенции ПК-5

СПОСОБЕН ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННО И ЭФФЕКТИВНО РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ, УЧАСТВОВАТЬ В СОСТАВЛЕНИИ ПЛАНОВ (ПРОГРАММ) СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ С УЧЕТОМ ФАКТИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ И ОБЩИХ ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

в части дисциплины «Основы социальной политики государства и организации»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	2	3	4
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (от 60 до 70 баллов)	- знает основы социальной политики государства и организации - умеет применять знание основ социальной политики государства - владеет навыком разработки корпоративной социальной политики	Выступление на семинаре Решение задач Зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	- знает основы социальной политики государства и организации - умеет применять знание основ социальной политики государства и организации при решении профессиональных задач по разработке корпоративной социальной политики - владеет навыком разработки корпоративной социальной политики	Выступление на семинаре Тестирование Решение задач Кейс-задание Зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	- знает основы социальной политики государства и организации - способы администрирования процессов и документооборота по вопросам социальной политики государства и организации - умеет применять способы администрирования процессов и документооборота по вопросам разработки и реализации социальной политики государства и организации - владеет навыком разработки корпоративной социальной политики - владеет навыками составления корпоративной социальной	Выступление на семинаре Тестирование Решение задач Кейс-задание Реферат Зачет

		отчетности в соответствии с установленными отечественными и международными стандартами	

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины Основы социальной политики государства и организации, а именно: Психологические основы профессиональной деятельности, Экономика организации, Основы экономической и финансовой культуры.

Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций.

И, наконец, ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных факторов и анализ основ организации и гуманизации труда.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую документацию. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы. Решение задач, приведенных в программе учебной дисциплины обязательно.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа или разбивается на команды или студенты работают индивидуально. Каждая команда или студент обеспечивается необходимой информацией. Занятие проводится в основном в виде решения ситуационных заданий (кейсов), позволяющих освоить методику и приобрести необходимые навыки по нормированию, организации и гуманизации труда. Только после приобретения навыков по решению ситуационных заданий, можно говорить о формировании желаемых компетенций у студентов.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации

по дисциплине
«Основы социальной политики государства и организации»

направление подготовки: Управление персоналом

профиль подготовки: Управление персоналом в условиях цифровой трансформации

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Тестирование
      2.1.3 Реферат
      2.1.4 Решение задач
      2.1.5 Кейс задания

   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.
      2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)
      2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / **Формируемые компетенции и их индикаторы**	**ПК-5**	
	ПК-5.1.	**ПК-5.3**
выступление на семинаре	З.1	З.6
тестирование	З.1	З.6
реферат	З.1	З.6
решение задач	У.1, В.1	У.6
кейс-задание	У.1, В.1	У.6
зачет	З.1, У.1, В.1	З.6, У.6

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля.

2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам социальной политики государства и социального развития организации.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути социального развития организации.

Вопросы на проверку знаний:

1. Какова роль социальной сферы в жизни общества?
2. Какие основные направления социальной деятельности современных организаций?
3. Какие существуют подходы к социальному развитию персонала компаний?
4. Дайте определение понятию и структуре социально-экономической среды организации?
5. Каков комплекс факторов социальной среды?
6. Какие выделяют современные подходы к анализу социально-экономической среды организации?
7. Какова взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства?
8. Выделите предпосылки социальной направленности современных государств?
9. Какие существуют уровни управления социальным развитием?
10. Что такое планирование и какие есть показатели социального развития общества и организации?

Критерии оценивания выступления на семинаре

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	100-90
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть исследуемого объекта.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 60

2.1.2. Тестирование

Тестирование является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Тестирование необходимо для оперативного контроля усвоения знаний студентами. Одно тестовое задание включает 15-20 тестов. Тестирование, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде письменного ответа.

Примерные варианты тестовых заданий:

1. Из каких подсистем состоит хозяйственная организация:
*a) производственно-технической, экономической, социальной.
b) производственной, технологической, социальной
c) производственно-технической, трудовой, социальной

2. Сообщество сотрудников организации, связанных между собой не только участием в едином трудовом процессе, но и неформальными отношениями, основанными на социальных потребностях и интересах – это:
a) производственная подсистема организации
b) трудовая подсистема организации
*c) социальная подсистема организации

3. К социальной инфраструктуре организации относят:
*a) здания, сооружения, учреждения, специальные помещения, использование которых служит целям удовлетворения личных потребностей работников
b) здания, сооружения, учреждения, специальные помещения, использование которых служит целям удовлетворения общественных

потребностей

c) отдел перспективного развития, социальная служба организации, отдел кадров

4. Социальная сфера непосредственно влияет на:

*a) качественные показатели социальной среды организации

b) количественные показатели социальной среды организации

c) экономические показатели деятельности предприятия

5. Социальное развитие в первую очередь должно направляться на:

*a) улучшение эргономических, санитарно-гигиенических и иных условий работы, охраны труда и обеспечения безопасности работников

b) улучшение экономических показателей деятельности предприятия

c) приобретение нового оборудования

Критерии оценивания тестирования

Оцениваемый показатель	Балл			
	Менее 60	60-69	70-79	80-100
Процент набранных баллов из 100% возможных	Менее 60%	60-69%	70-79%	80-100%
Количество тестовых заданий:				
15	Менее 9	От 9 до 10	От 11 до 12	13 и более
20	Менее 12	От 12 до 14	От 15 до 16	17 и более

2.1.3. Реферат

Реферат является одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Реферат как форма оценочного средства предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы рефератов

1. Взаимосвязь экономических результатов и социального развития предприятий
2. Гарантии прав и социальная защита работников в организации.
3. Зарубежный опыт организации и финансирования социального развития предприятий и возможности его использования в России

4. Исторические аспекты социального развития отечественных организаций.

5. Источники и каналы финансирования социального развития предприятий

6. Квалификационные требования к специалистам по осуществлению социальной деятельности

7. Коллективный договор как инструмент социального развития организации.

8. Корпоративная культура организации и ее совершенствование.

9. Роль профсоюзов в социальном развитии организаций.

10. Свободное время и возможности развития потенциала работников организации

Критерии оценивания

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений.

Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над рефератом. В данном случае определяется: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать; г) полнота и глубина знаний по теме; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму реферата.

Критерии оценивания	Баллы
В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.	90-100
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая	80-89

последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата.	
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты: имеются упущения в оформлении.	70-79
В работе имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.	60-69
Реферат представлен, но тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	Менее 60

2.1.4. Решение задач

Типовой расчет используется для текущего контроля умений и навыков студентов. В целях освоения компетенции для решения задач студенты изучают необходимый теоретический материал по теме, а так же отрабатывают навыки техники вычисления соответствующих показателей социального развития организации. На практическом занятии студентами решаются разнообразные задачи на заданную тему.

Примерные задачи

Задача № 1

Необходимо рассчитать уровень травматизма, а также показатель уровня нетрудоспособности на предприятии. Среднесписочный состав работающих на котором равен СЧР = 120 чел. За отчетный период произошло Н = 6 несчастных случаев с общим числом дней нетрудоспособности - 30.

Какое практическое значение имеет расчет данных показателей травматизма на предприятии?

Задача № 2

Необходимо определить, на каком производственном объединении работа по профилактике травматизма за последние 5 лет была организована лучше. В первом объединении среднесписочный состав в течение пятилетки был равен СЧР1 = 150 человек, произошло НС1 = 15 несчастных случаев с общим числом ДНт 1 = 100 дней нетрудоспособности, а для второго объединения эти показатели соответственно равны СЧР 2 = 150 человек, НС2 = 25 несчастных случаев и ДНт 2 = 80 дней нетрудоспособности.

Оценку провести необходимо на основе сопоставления среднегодового значения показателей несчастных случаев за 5 лет.

Критерии оценивания

Результат выполнения решения задачи студентом оценивается в баллах. Оценка письменного ответа студента производится по 100 балльной системе. Если задания решены полностью и ответ верный, но задача решена на уровне применения формул, то ставится по 60 баллов, если задания решены полностью и ответ верный, представлен анализ результатов, то количество присваемых баллов 61-80 баллов, если студентом решения практические задачи и представлены выводы по анализу, то количество присваемых баллов – 81-100.

2.1.5 Кейс задания

Решения кейс заданий необходимы для получения практических умений и навыков, нужных для наработки необходимых компетенций. Ситуация дается на самом семинаре или заранее. Она может предоставляться как группе студентов (3-5 человек), так и индивидуально каждому студенту. После изучения ситуации студентами происходит ее обсуждение (анализ, предложение рекомендаций) с преподавателем.

Пример кейс-задания

Кейс «Создание нематериальной системы мотивации сотрудников: социальный пакет»

Ситуация

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.

Основное направление деятельности компании – услуги.

Текучесть персонала на уровне 5–6% в год.

Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 долларов США после налогообложения.

В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции.

На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации и отсутствуют направления социального развития персонала.

Вопросы

Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.

Предложить структуру социального пакета.

Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?

Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе?

Критерии оценивания

Критерии оценивания	Баллы
Ситуация понята и интересна студенту. Имеется навык решения кейсов. Обозначена проблема, представлены практические пути ее решения, логично и обоснованно изложена собственная позиция; сформулированы выводы и предложения.	85-100
Ситуация понята студентом; теоретический материал связан с практикой, но студент недостаточно владеет инструментарием социального развития организации, в связи с чем ситуационная задача решена не совсем эффективно	70-85
Ситуация – изучена и понята студентом. В ответе имеются существенные отступления от требований к выполнению ситуационной задачи. Студент знает теорию, но слабо ее применяет на практике в данной ситуации.	60-70
Ситуация – изучена студентом. Ответ не дает решения ситуационной задачи (только общее представление); обнаруживается существенное незнание теоретического материала, что не позволяет студенту связать теорию с практикой.	Менее 60

2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений

Вопросы к зачету

1. Понятие и сущность социальной политики государства
2. Типы социальной политики государства.
3. Основные теории и концепции социального развития организаций
4. Общая характеристика современного подхода к социальному развитию организаций
5. Социальное партнерство в России
6. Показатели социального развития общества и организации
7. Отечественный опыт управления социальным развитием на уровне организаций

8. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций

9. Цели и задачи социального развития организации

10. Формы социального обеспечения и стимулирования персонала

11. Положение о социальной политике предприятия

12. Понятие социальной среды организации

13. Организация как объект социального управления

14. Задачи социального управления и развития сотрудников организации

15. Факторы внутренней и внешней социальной среды организации

16. Показатели социального развития предприятия

17. Конституционные основы социального законодательства РФ

18. Социальное развитие организации как элемент системы социального партнерства

19. Коллективный договор: права и обязанности сторон

20. Социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством РФ

21. Задачи и функции социальной службы организации

22. Положение о службе социального развития

23. Стратегическое управление социальным развитием организации

24. Объект и субъект управления социальным развитием

25. Социальный пакет: сущность и структура

26. Социальный пакет: виды и способы формирования

27. Сущность, принципы, формы и методы социального планирования

28. Социальный паспорт предприятия: сущность и структура, показатели оценки

29. Социально-экономическая эффективность изменений в социальной среде организации

30. Показатели и направления оценки эффективности социального развития организации

31. Основы социальной политики РФ

32. Разработка корпоративной социальной политики: цели и этапы

33. Способы администрирования процессов и документооборота по вопросам социальной политики государства и организации

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков

Задачи к зачету для проверки сформированности умений и навыков студентов

Задача 1. Рассчитать процент повышения фонда рабочего времени при снижении потерь рабочего времени за счет уменьшения общей и профессиональной заболеваемости на объекте, если

1) снижение потерь рабочего времени на одного работающего за счет уменьшения общей и профессиональной заболеваемости составляет А = 40%,

2) количество явочных дней, потерянных по болезни, на одного работающего в год равно B = 17.

3) Количество явочных дней в году равно C = 240.

Задача 2. Сотрудник Петров В. Г. болел с 05.02.2016 по 20.02.2016 г. Его страховой стаж на этот момент составляет 8 лет и 1 месяц. Заработок за 2015 год составил 253 956 рублей, за 2014 — 218 514 рублей. Выплат пособий по временной нетрудоспособности за 2014-2015 годы не было.

Требуется определить сумму оплаты по больничному листу.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос билета, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	**З А Ч Е Т**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Задача решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	**A**	**95-91**	**З А Ч Е Т**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Задача решена верно, правильно обосновывает принятую методику решения задачи. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	**З А Ч Е Т**	

Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**З А Ч Е Т**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**З А Ч Е Т**	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической задачи, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**З А Ч Е Т**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической задачи и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	**З А Ч Е Т**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не	**E**	**65-61**	**З А Ч Е Т**	

показано. Испытывает затруднения при выполнении практических задач. Речевое оформление требует поправок, коррекции.				
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	**E**	**60**	**З А Ч Е Т**	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на вопросы зачета. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений экономической теории. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Задача не решена..	**F**	**Менее 60**	**Н Е З А Ч Е Т**	**Компетенции не сформированы**