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	Социальная политика организации
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом в организации
Год набора	2024, 2025, 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 8
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов .. 12
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 13
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 15
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине 15
Приложение 1 18
Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины .. 18
Приложение 2 19
Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации 19

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью изучения дисциплины является освоение студентами комплекса знаний, умений и навыков в области разработки социальной политики и ее реализации в организации в рамках системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения.

Задачи дисциплины:

- изучить особенности разработки социальной политики и ее реализации в операционном управлении персоналом;
- овладеть умением разрабатывать социальную политику и планы ее реализации в операционном управлении персоналом;
- овладеть методиками разработки социальной политики предприятия;
- изучить особенности реализации социальной политики и ее реализации в оперативном управлении персоналом ;
- овладеть умением реализовывать социальную политику в операционном управлении персоналом;
- овладеть методиками реализации социальной политики в операционном управлении персоналом.

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать:
- особенности разработки социальной политики и ее реализации в операционном управлении персоналом;
- особенности реализации социальной политики и ее реализации в оперативном управлении персоналом;

Уметь:
- разрабатывать социальную политику и планы ее реализации в операционном управлении персоналом;
- реализовывать социальную политику в операционном управлении персоналом

Владеть:
- методиками разработки социальной политики предприятия
- методиками реализации социальной политики в операционном управлении персоналом

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 учебного плана. До начала изучения дисциплины «Социальная политика организации» у студента должны быть сформированы компоненты компетенций (ЗУВы), полученных в результате изучения дисциплины Теория организации и организационное проектирование. Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

Теория организации и организационное проектирование

Социальная политика организации

Обеспечиваемые учебные дисциплины

Разработка стратегии управления персоналом
Система мотивации и стимулирования персонала

3. Требования к результатам освоения дисциплины

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

ПК-2 **«СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ И РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СИСТЕМУ ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И РАБОТЫ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, А ТАКЖЕ ОСУЩЕСТВЛЯТЬ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ И ДОКУМЕНТООБОРОТА ПО ОПЕРАЦИОННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И РАБОТЕ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ»**

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

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция ПК-2	
ПК-2.1 Обладает способами разработки системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	**ПК-2.1 З.5** Знает особенности разработки социальной политики и ее реализации в операционном управлении персоналом **ПК-2.1 У.5** Умеет разрабатывать социальную политику и планы ее реализации в операционном управлении персоналом **ПК-2.1 В.10** Владеет методиками разработки социальной политики предприятия
ПК-2.2 Обладает способами реализации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	**ПК-2.2 З.10** Знает особенности реализации социальной политики и ее реализации в оперативном управлении персоналом **ПК-2.2 У.10** Умеет реализовывать социальную политику в операционном управлении персоналом **ПК-2.2 В.13** Владеет методиками реализации социальной политики в операционном управлении персоналом

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 академических часа).

Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоятельная работа очная / заочная	Всего часов очная / заочная	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	Лекции очная / заочная	Практика очная / заочная			
Модуль 1: «Социальная политика государства»					
Тема 1. Социальная политика государства: сущность, типы	2	2	4 / 8	8 / 8	ПК-2.1 З.5 ПК-2.2 З.10
Тема 2. Влияние социальной политики государства на организацию	2	4	4 / 8	10 / 8	
Модуль 2: «Социальная политика и социальное развитие организации персонала»					
Тема 3. Сущность и основные направления социальной политики и социального развития организации	4/2	2	4 / 7	10 / 9	ПК-2.1 З.5 ПК-2.2 З.10
Тема 4. Социальная среда организации как объект управления	2/2	2	4 / 7	8 / 9	
Модуль 3: **«Управление социальным развитием организации»**					
Тема 5. Стратегия и методы управления социальным развитием организаций. Разработка и реализация социальной политики организации	3	2/2	4 / 8	9 / 10	ПК-2.1 У.5 В.10 ПК-2.2 У.10 В.13
Тема 6. Оценка эффективности социальной политики организации	2	3/2	4 / 8	9 / 10	
Подготовка к зачету			18	18	
ИТОГО	15 / 4	15 / 4	42 / 64	72/72	

Пояснительная записка
с этапами формирования компетенций

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

Модуль 1 «Социальная политика государства» включает в себя две учебные темы.

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

- знать объект, предмет, основные концепции, понятия, типы, модели, субъекты, особенности социальной политики РФ (ПК-2.1 З.5, ПК-2.2 З.10).

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

Модуль 2 «Социальная политика и социальное развитие организации» включает в себя две темы.

В результате прохождения второго модуля студент должен:

- знать особенности разработки социальной политики и ее реализации в операционном управлении персоналом (ПК-2.1 З.5);
- знать особенности реализации социальной политики и ее реализации в оперативном управлении персоналом (ПК-2.2 З.10).

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

Модуль 3 «Управление социальным развитием организации» включает в себя две учебные темы.

В результате изучения третьего модуля студент должен:

- уметь разрабатывать социальную политику и планы ее реализации в операционном управлении персоналом (ПК-2.1 У.5)
- владеть методиками разработки социальной политики предприятия
- уметь реализовывать социальную политику в операционном управлении персоналом (ПК-2.2 У.10)
- владеть методиками реализации социальной политики в операционном управлении персоналом (ПК-2.2 В.13)

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

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.

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.

Концепции управления персоналом.

Тема 2. Влияние социальной политики государства на организацию

Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников.

Социально-трудовая сфера – основа социального развития и социальной политики государства. Сферы реализации социальной политики в области труда: трудовые отношения; политика доходов и заработной платы; система охраны труда; защита трудовых прав граждан; занятость населения и развитие кадрового потенциала; миграционная политика; государственное социальное страхование; развитие социально-производственной инфраструктуры.

Уровни управления социальным развитием. Планирование и показатели социального развития общества и организации.

Тема 3. Сущность и основные направления социальной политики и социального развития организации

Отечественный опыт управления социальным развитием на уровне организаций. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций.

Методы социального управления в США, влияние технического и социального прогресса на управленческий гуманизм, распространение концепции качества трудовой жизни (КТЖ), вовлечение персонала в управление. Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы. Сохранение активной регулирующей роли государства при свободно функционирующем рынке и обеспечении высокой степени социальной защиты населения. Специфический опыт Японии в решении социальных

проблем, ориентированный на ценности, социальные нормы, нравственные требования при эффективной регулирующей роли государства.

Понятие социальной политики организации. Цели и задачи социального развития организации. Формы социального обеспечения и стимулирования персонала. Положение о социальной политике предприятия. Основные элементы, алгоритм и особенности социальной политики организации.

Особенности разработки социальной политики и ее реализации в операционном управлении персоналом. Особенности реализации социальной политики.

Тема 4. Социальная среда организации как объект управления

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.

Тема 5. Стратегия и методы управления социальным развитием организаций. Разработка и реализация 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.

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.

Разработка социальной политики и планов ее реализации в операционном управлении персоналом. Методики разработки социальной политики предприятия. Реализация социальной политики в операционном

управлении персоналом. Методики реализации социальной политики в операционном управлении персоналом.

Тема 6. Оценка эффективности социальной политики и социального развития организации

Теоретические основы социального планирования. Сущность, принципы, формы и методы социального планирования. Содержание плана социальной стратегии.

История введения в практику социального планирования на предприятиях, социальных паспортов. План социального развития и его структура. Планирование совершенствования социальной структуры производственного коллектива. Планирование улучшения условий и охраны труда, укрепления здоровья работающих. Планирование жилищно-бытовых и социально-бытовых условий работающих и членов их семей. Планирование воспитательной работы в коллективе. Выявление социальных приоритетов. Этапы разработки плана социального развития организации. Система контроля за реализацией плана социального развития организации

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.

Социальный пакет как основа социальной политики организации. Понятие и структура социального пакета. Особенности разработки и внедрения социального пакета в организации.

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

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. Основные социальные гарантии государства
4. Система социальной защиты в РФ
5. Социальное развитие организации как элемент системы социального партнерства

Тема 2. Влияние социальной политики государства на организацию

Вопросы для обсуждения

1. Конституционные основы социального законодательства РФ
2. Коллективный договор: права и обязанности сторон
3. Сферы реализации социальной политики в области труда
4. Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников.
5. Уровни управления социальным развитием.

Тема 3. Сущность и основные направления социальной политики и социального развития организации

Вопросы для обсуждения

1. Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием
2. Понятие социального развития организации: цели, направления
3. Элементы, алгоритм и особенности социальной политики организации

Тема 4. Социальная среда организации как объект управления

Вопросы для обсуждения

1. Сущность и характеристика социальной среды организации
2. Внутренние факторы социальной среды организации
3. Внешние факторы социальной среды организации

Тема 5. Стратегия и методы управления социальным развитием организаций. Разработка и реализация социальной политики организации

Вопросы для обсуждения

1. Методы управления социальным развитием.
2. Понятие концепции и философии управления персоналом
3. Основные направления социального развития организаций.
4. Исследование потребностей персонала

Тема 6. Оценка эффективности социальной политики и 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. Социальный пакет – элемент социальной политики 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. Семко, И. А. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие / И. А. Семко. — Ставрополь : АГРУС, 2024. — 140 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/156604.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. https://www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система IPR SMART
2. https://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант»
3. https://e.hr-director.ru/ - Электронный журнал «Директор по персоналу»
4. https://www.hr-director.ru/ - Практический журнал по управлению человеческими ресурсами
5. http://www.aup.ru/ - Административно-управленческий портал
6. https://hr-portal.ru/ - сообщество HR-менеджеров
7. http://neohr.ru/ сетевое издание для HRспециалистов
8. https://www.businessstudio.ru/ Современные технологии управления
9. www.top-personal.ru/ - электронная версия журнала «Управление персоналом»
10. http://www.pfrf.ru/ Пенсионный фонд РФ
11. https://www.rostrud.ru/ Федеральная служба по труду и занятости РФ
12. https://er.kdelo.ru/ Реестр Всероссийского Союза Профессиональных Кадровиков и HR-специалистов
13. 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-2

СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ И РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СИСТЕМУ ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И РАБОТЫ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, А ТАКЖЕ ОСУЩЕСТВЛЯТЬ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ И ДОКУМЕНТООБОРОТА ПО ОПЕРАЦИОННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И РАБОТЕ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

в части дисциплины «Социальная политика 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 понятие и структуру социальной политики - Умеет определять структуру социальной политики - Владеет способами выбора методик разработки социальной политики предприятия - Владеет способами выбора реализации социальной политики	Выступление на семинаре Зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	- Знает особенности разработки социальной политики и ее реализации - Знает особенности разработки социальной политики и ее реализации - Умеет разрабатывать социальную политику - Умеет реализовывать социальную политику - Владеет методиками разработки социальной политики предприятия - Владеет методиками реализации социальной политики	Выступление на семинаре Тестирование Реферат Зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	- Знает особенности разработки социальной политики и ее реализации в операционном управлении персоналом - Знает особенности реализации социальной политики и ее реализации в оперативном управлении персоналом - Умеет разрабатывать социальную политику и планы ее	Выступление на семинаре Тестирование Реферат Решение задач Кейс-задание Зачет

		реализации в операционном управлении персоналом - Умеет реализовывать социальную политику в операционном управлении персоналом - Владеет методиками разработки социальной политики предприятия - Владеет методиками реализации социальной политики в операционном управлении персоналом	

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 Социальная политика организации.

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

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации

по дисциплине
«Социальная политика организации»

направление подготовки: Управление персоналом

профиль подготовки: Управление персоналом в организации

год набора: 2024, 2025, 2026

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-задание

   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-2**	
	ПК-2.1.	**ПК-2.2.**
Выступление на семинаре	З.5	З.10
Тестирование	З.5	З.10
Реферат	З.5	З.10
решение задач	У5	В10, У10, В13
кейс-задание	У5	В10, У10, В13
зачет	З.5 У5 В10	З.10 В10 В13

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 оплаты труда.

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 оплаты труда.

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?
11. Охарактеризуйте понятие философия управления персоналом
12. Охарактеризуйте основные концепции управления персоналом

13. Опишите методики разработки и реализации социальной политики организации

14. Опишите особенности разработки социальной политики организации

15. Охарактеризуйте этап реализации социальной политики 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. Практика разработки и реализации социальной политики на примере российских и зарубежных компаний

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 последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата.	80-89
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-задание

Цель выполнения кейс-задания в процессе обучения – продемонстрировать навыки принятия решений в ситуации, приближенной к реальной.

При использовании кейсового метода подбирается соответствующий теме исследования реальный материал. Обучающиеся должны решить

поставленную задачу и получить реакцию окружающих на свои действия. При этом нужно понимать, что возможны различные решения задачи. Обучающиеся должны понимать с самого начала, что риск принятия решений лежит на них, преподаватель только поясняет последствия риска принятия необдуманных решений.

Роль преподавателя состоит в направлении беседы или дискуссии, например с помощью проблемных вопросов, в контроле времени работы, в побуждении отказаться от поверхностного мышления, в вовлечении группы в процесс анализа кейса.

В кейсе рассматривается конкретная ситуация, отражающая положение предприятия за какой-либо промежуток времени. В описание кейса включаются основные случаи, факты, решения, принимавшиеся в течение указанного времени. Причем ситуация может отражать как комплексную проблему, так и какую-либо частную реальную задачу

Кейс-задание №1
«Концепции управления персоналом»

Характеристика японского и американского подходов к управлению персоналом организации

№ п/п	Критерии организации работы	Японский подход	Американский подход
1	Основа организации	Гармония	Эффективность
2	Отношение к работе	Главное – выполнение обязанностей	Главное – реализация заданий
3	Конкуренция (на внутреннем рынке труда)	Практически нет	Сильная
4	Гарантии для работника	Высокие (пожизненный найм)	Низкие
5	Принятие решений	Снизу вверх	Сверху вниз
6	Делегирование власти	В редких случаях	Распространено
7	Отношения с подчиненными	Семейные	Формальные
8	Метод найма	После окончания учебы	По деловым качествам
9	Оплата труда	В зависимости от стажа	В зависимости от результатов

Вопросы для обсуждения:

В чем заключается специфика российского подхода к управлению персоналом?

Опишите основные черты такого подхода, используя критерии, приведенные в таблице.

Контрольные вопросы:

1. Сравните американскую и японскую концепции управления персоналом, выделите ключевые моменты
2. В чем заключается специфика российского подхода к управлению персоналом
3. Разработайте концепцию управления персоналом, соответствующую российскому подходу, используя критерии в таблице

Кейс-задание №2

Ознакомьтесь с представленными суждениями:

1) управление на основе научных знаний, вытесняющих старые, основанные на практическом опыте методы работы;

2) производительность труда возрастает в сплоченных коллективах, где преобладают общие интересы и отношения взаимопомощи;

3) узкая направленность в работе приходит в противоречие с потребностью человека в содержательной деятельности, творчестве и развитии;

4) руководитель должен содействовать развитию благоприятных межличностных отношений;

5) научная организация труда включает абсолютное следование разработанным стандартам;

6) стимулирование труда работника с учетом особенностей его психологии и социальных установок;

7) холистический подход означает, что трудовое поведение людей определяются не только материальной заинтересованностью, но и потребностями в управлении, реализации творческих способностей, вовлеченности в дела организации;

8) трудовое поведение работников зависит не только от материальных, но и от социально-психологических факторов;

9) руководитель должен приводить работников к успехам и самореализации.

10)четкое распределение обязанностей и ответственности между рабочими и менеджерами;

11)необходимо развивать физические и интеллектуальные способности сотрудников.

12)руководитель должен распределять обязанности по принципу: один человек – одна операция.

13)из трех составляющих успеха предприятия (финансы, техника, люди), на первом месте стоят люди;

14)сотрудничество администрации с рабочими на основе внедрения научных методов организации труда;

15)менеджеры должны больше доверять рабочим и основное внимание уделять контактам с лидерами коллектива.

Контрольные вопросы:

1. Назовите основные концепции управления персоналом
2. Укажите суждения, которые соответствуют современным концепциям управления человеческими ресурсами?

Критерии оценивания выполнения кейс-заданий

Критерии оценивания	Баллы
Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; работа проведена в условиях, обеспечивающих получение правильных результатов и выводов; в ответе правильно и аккуратно выполняет все записи, таблицы, рисунки, чертежи, графики, вычисления; правильно выполняет анализ ошибок.	90-100
Работа выполнена правильно с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.	80-89
Работа выполнена правильно не менее чем наполовину, допущены 1-2 погрешности или одна грубая ошибка.	70-60
Допущены две (и более) грубые ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или работа не выполнена полностью.	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. Социальная политика организации: понятие и значение
5. Структура социальной политики организации
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. Роль социальной политики в операционном управлении персоналом и работы структурного подразделения
32. Особенности разработки социальной политики и ее реализации в операционном управлении персоналом
33. Методики разработки социальной политики предприятия
34. Особенности реализации социальной политики и ее реализации в оперативном управлении персоналом
35. Методики реализации социальной политики в операционном управлении персоналом

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков

Задачи к зачету (задачи для проверки сформированности умений и навыков студентов)

Задание 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 A = 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.

Задание 2

«Разработка социального пакета как инструмента реализации социального развития персонала»

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 развития социальной сферы и социального развития персонала. Одной из задач социального развития персонала является осуществление мероприятий для удовлетворения материальных и духовных потребностей работников. Данную проблему можно решить через разработку социального пакета для сотрудников компании.

Задания:

1. Предложите принципы формирования социального пакета для сотрудников компании в соответствии с ее жизненным циклом;
2. Разработайте структуру социального пакета наиболее полно соответствующего целям компании
3. Назовите этапы разработки и внедрения социального пакета в компании с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

Задание 3

«Разработка концепции и философии управления персоналом»

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.

Задания:

1.Выявите проблемные области в кадровом менеджменте компании.

2.Оцените концепцию и философию управления персоналом

3.Разработайте первоочередные меры по совершенствованию концепции работы с персоналом в данной организации.

Задание 4

«Философия управления персоналом»

Рекламный буклет корпорации «МАРС» начинается такими словами:

«Мы, работники фирмы "МАРС", придерживаемся особых взглядов на наше дело и на то, как его следует вести. Эти взгляды – наши Пять Принципов – отличают нас от других, заставляя нас по-иному думать и вести себя по отношению к нашим партнерам, нашей продукции и нашему делу. Эти Принципы нелегко воплотить в жизнь, но их нельзя отбросить. Мы считаем, что эти Принципы дают реальное объяснение нашему успеху и являются ключом к успехам в будущем».

Задание:

1. Внимательно прочитайте изложенные ниже принципы и решите.
2. Можно ли данные принципы положить в основу разработки философии управления персоналом этой компании?
3. Аргументируйте свой ответ.

Прицнипы:

1. Наш хозяин и директор – это потребитель.

Мы обязаны помнить, что мы не сможем влиять на вкусы миллионов потребителей, пока мы не убедим первого, затем второго и третьего потребителя в том, что наш фирменный продукт стоит того, чтобы его купить. Каждый отдельный акт продажи должен рассматриваться как наша важнейшая продажа. Без осознания этой истины мы можем удовлетвориться нашими прошлыми достижениями и перестать думать о будущем.

Мы должны рассматривать потребителя как нашего хозяина; нужды и желания потребителя диктуют выбор или отказ от определенных сортов нашей продукции. Всеми доступными способами мы обязаны пытаться изучить эти потребности, чтобы изготавливаемая и продаваемая нами фирменная продукция смогла их удовлетворить, что, в свою очередь, обеспечит повышение качества жизни для всех.

2. Наша работа – это качество.

Наша цель заключается в обеспечении высочайшего качества нашей продукции, предлагаемых нами услуг и наших деловых отношений со всеми партнёрами в рамках фирмы "МАРС" и с внешними партнерами. Деятельность каждого нашего партнера требует максимальных усилий ради обеспечения качества, что является универсальным эталоном нашей деятельности и принимаемых нами решений. Качество работы – это основной компонент в производстве высококачественной продукции.

Наш опыт свидетельствует о том, что потребители всегда отдают предпочтение высококачественным продуктам, включающие в свой состав лучшие ингредиенты, соответствующие стандартам отличного качества и производимые с помощью экологически чистых технологий. Другие производители также заявляют о высоком качестве своей продукции, однако мы считаем, что мало кто может сравниться с нами в нашей решимости не идти на компромиссы и не предлагать потребителю продукцию более низкого уровня качества, чем мы можем достичь. Однако, даже продукт наивысшего качества должен по-прежнему удовлетворять специфические пожелания потребителя, которые выходят за рамки расчетного качества продукта. По этой причине мы стремимся к созданию сортов продукции с уникальными сочетаниями дополнительных физических и эмоциональных свойств, способных придать им отличительные характеристики, привлекающие потребителя и предоставляющие ему еще лучший выбор.

3. Производство продуктов, стоящих своих денег.

К нашей вере в качество необходимо добавить задачу производства продуктов, которые стоят своих денег. Потребитель будет сопоставлять ценность продукта и сумму денег, которую он должен заплатить, т.е. баланс между очевидными качествами продукта и его ценой, на фоне всех прочих вариантов. Если нам удастся соединить самое высокое качество с наивысшей ценностью продукта, мы сможем дать возможность нашим клиентам сделать наилучшую покупку.

4. Индивидуальная и коллективная ответственность.

Наша деятельность охватывает множество различных сортов продукции, и мы работаем в самых разных условиях по всему миру. Насколько успешной была бы эта деятельность, если бы каждое решение диктовалось издалека? По этой причине мы возлагаем на наших конкретных сотрудников полную и прямую ответственность за выполнение своей работы, как если бы деловые успехи зависели исключительно от их собственных усилий. В то же время, партнеры разделяют между собой ответственность за выполнение определенных задач, подобно тому, как предприятия фирмы действуют совместно с другими предприятиями и с

Объединением "MAPC" ради достижения более широких целей в деятельности фирмы. Отдельные лица и предприятия фирмы несут полную ответственность за все, что находится в их непосредственном ведении, и готовы поддержать ответственность других.

5. Взаимность и партнерство.

Принцип взаимности в равной мере относится ко всем частям нашей деятельности. Фирма дорожит индивидуальными талантами и изобретательностью своих партнеров, и они получают хорошую плату за результаты своей работы. Производственные предприятия преследуют свои

цели ради процветания всей фирмы в целом, получая взамен помощь и финансовую поддержку от Объединения "МАРС" и других производств. Наши акционеры получают хорошую прибыль по своим вкладам в знак признания их особого вклада в общее дело.

Каждый из партнеров может сделать важный вклад в достижение нашего успеха и каждый партнер заслуживает уважения и поддержки. В этом и лежит смысл слова "партнер", и на этом зиждется эгалитарный дух фирмы "МАРС", что составляет основу нашей политики и практической деятельности независимо от возраста, пола, расовой или религиозной принадлежности. Будь то в стенах одного учреждения или на разных концах континента, партнеры готовы оказать помощь друг другу. Это относится и к предприятиям фирмы, и к нашим поставщикам и к общественности. Несмотря на то, что каждое предприятие фирмы несет полную ответственность за выполнение своих собственных задач, все предприятия также связаны друг с другом и готовы оказать помощь другим предприятиям фирмы ресурсами и прочими средствами. Поскольку мы полагаемся друг на друга, мы должны поддерживать открытый обмен в части своих задач и потребностей.

Если в отношениях с поставщиками сделка несправедлива, она не принесет добра: сегодня, как и всегда, это остается истиной. Проводя переговоры с нашими поставщиками и агентами по сбыту, мы обязаны избегать условий, которые могли бы причинить ущерб их делу, в той же степени, насколько мы предполагаем, что их поставки и услуги будут наиболее приемлемыми для нашего бизнеса. Нашей задачей является справедливое предоставление благ местному населению и населению стран, где мы работаем, с целью повышения их благосостояния и качества жизни, т.к. их гостеприимство благотворно для нашей деятельности. Принцип взаимности налагает на нас особые обязательства в части охраны окружающей среды. Поскольку для производства своей продукции мы черпаем сырье и ресурсы из недр Земли, мы несем ответственность по сохранению, защите и улучшению природной среды нашего земного дома.

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**