Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ульяновский государственный педагогический университет
имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет права, экономики и управления
Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной-методической работе
_____ И. О. Петрищев
«_30_» _августа_____ 2017 г.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Программа учебной дисциплины вариативной части

для направления подготовки
43.03.01.Сервис
(шифр и наименование)
направленность (профиль) образовательной программы
Менеджмент в туризме и гостеприимстве

(очная форма обучения)

Составитель: Черных А.В., к.п.н., доцент
кафедры экономики и управления

Рассмотрено и утверждено на заседании учёного совета факультета права, экономики и управления, протокол от «_29_» _июня_ 2017 г. № _9_

Ульяновск, 2017

1. Наименование дисциплины

Дисциплина «Управление социальным развитием организации» включена вариативную часть Блока 1 Дисциплины (модули) основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 43.03.01 Сервис (профиль «Менеджмент в туризме и гостеприимстве»), очной формы обучения.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Целями освоения дисциплины «Управление социальным развитием организации» являются формирование у будущих специалистов в области управления персоналом представления об основных направлениях и методах аналитической и практической работы в сфере управления социальным развитием организации. Эти знания и навыки необходимы им в будущем при планировании социальным развитием организации. Наличие у специалиста устойчивых знаний и навыков в этой области дает ему возможность значительно повысить эффективность развития и функционирования своей организации.

Планируемые результаты изучения дисциплины «Управление социальным развитием организации»:

Этап формирования / Компетенции	теоретический	модельный	практический
	знает	умеет	владеет
владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29)	ОР-1 виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ОР-2 разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	ОР-3 владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Формирование ПК-29 готовит студента к решению профессиональной задачи ФГОС ВО: разработка процесса управления социальным развитием организации, соответствующего запросам потребителя.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление социальным развитием организации» является дисциплиной вариативной части Блока 1 Дисциплины (модули) основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках изучения ряда дисциплин учебного плана: «Основы теории управления», «Основы управления персоналом».

Дисциплина «Управление социальным развитием организации» логически и содержательно-тематически связана с такими дисциплинами как «Введение в специальность», «Экономика».

Результаты изучения дисциплины «Управление социальным развитием организации» являются теоретической и методологической основой для изучения дисциплин: «Организационная культура», «Основы управленческого консультирования» и др.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Номер семестра	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации, час
	Всего		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные занятия, час	Самостоятельная работа, час	
	Трудоемкость						
	Зачетные единицы	Часы					
7	3	108	18	30		60	зачет
Итого:	3	108	18	30		60	зачет

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий:

5.1 Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий:

Наименование разделов и тем	Количество часов по формам организации обучения			
	Лекционные занятия	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятель-ная работа
Тема 1. Методологические основы управления социальным развитием	1	2		6
Тема 2. Исторические предпосылки социальной деятельности организации	1	2		6
Тема 3. Отечественный опыт управления социальным развитием	2	4		6
Тема 4. Социальная ответственность бизнеса	2	4		6
Тема 5. Социальная отчетность	2	2		6
Тема 6. Социальные стратегии в системе управления предприятием	2	2		6
Тема 7. Задачи и функции социальной службы предприятия	2	4		6
Тема 8. Гуманизация труда и качество трудовой жизни	2	4		6
Тема 9. Социальный паспорт предприятия.	2	4		6
Тема 10. Методика оценки уровня социального развития предприятия.	2	2		6
Всего:	18	30		60

5.2 Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины

<u>Тема 1.</u> Методологические основы управления социальным развитием

Понятие социального развития. Социальная деятельность. Социальный ресурс. Социальная среда. Цели развития социальной среды. Планирование социального развития: основные подходы. Управление социальным развитием.

Интерактивная форма: Групповые обсуждения

<u>Тема 2.</u> Исторические предпосылки социальной деятельности организации

Социальная деятельность от античности до капитализма. Основные этапы эволюции социальной деятельности организации в странах Запада в 21 веке и их характеристики. Трудовая этика. Идеи Р.Оуэна, Ф.Тейлора, Г.Эмерсона, Г.Форда. Хотторнский эксперимент.

Интерактивная форма: Семинар-беседа

<u>Тема 3.</u> Отечественный опыт управления социальным развитием.

Основные этапы становления управления социальным развитием в России.

Характеристика основных элементов управления социальным развитием в Советский период. Фонды и планы социального развития трудовых коллективов. Правовое регулирование вопросов социального развития. Коллективный договор.

Интерактивная форма: Групповые обсуждения

Тема 4. . Социальная ответственность бизнеса

Понятие социальной ответственности бизнеса. Подходы к корпоративной социальной ответственности. Области проявления социальной ответственности. Критерии социальной ответственности. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности.

Интерактивная форма: Групповые творческие задания

Тема 5. Социальная отчетность.

Понятие социальной отчетности. Подходы к составлению социальной отчетности. Стандарт GRI: основные документы и порядок подготовки отчетности. Стандарт AA1000: основные документы и порядок подготовки отчетности. Заинтересованные в отчетности стороны.

Интерактивная форма: Работа в микрогруппах

Тема 6. Социальные стратегии в системе управления предприятием.

Понятие социальной стратегии предприятия. Содержание социальной стратегии. Характеристика основных элементов стратегии: базовая социальная стратегия, социальные программы, социальная защищённость. Социальная политика. Социальная инфраструктура. Социальное партнёрство. Социальная ответственность бизнеса.

Интерактивная форма: Групповые творческие задания

Тема 7. Задачи и функции социальной службы предприятия

Состав и задачи структурных подразделений службы социального развития. Основные функции. Особенности структуры службы социального развития. Классификационные требования к работникам социальной службы.

Тема 8. Гуманизация труда и качество трудовой жизни.

Понятия гуманизации труда и качества трудовой жизни. Показатели качества трудовой жизни. Оценка качества трудовой жизни. Анализ результатов оценки. Разработка рекомендаций.

Интерактивная форма: Работа в микрогруппах

Тема 9. Социальный паспорт предприятия.

Понятие социального паспорта предприятия. Структура социального паспорта предприятия. Методика оценки уровня социального развития предприятия. Разделы социального паспорта предприятия. Порядок расчёта социальных показателей. Оценка уровня социального развития предприятия.

Интерактивная форма: Семинар-беседа

Тема 10. Методика оценки уровня социального развития предприятия.

Понятие социального паспорта предприятия. Структура социального паспорта предприятия. Методика оценки уровня социального развития предприятия. Разделы социального паспорта предприятия. Порядок расчёта социальных показателей. Оценка уровня социального развития предприятия.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения тестовых заданий по дисциплине. Аудиторная самостоятельная работа обеспечена базой тестовых материалов, которая включает два варианта, в каждом из которых 32 задания.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к защите реферата.

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Пример контрольной работы (тест из 32 вопросов).
Критерии оценивания: за каждый правильный ответ – 1 балл.

Вариант 1

1. **Развитие – это…**

а) Необходимое, закономерное, целенаправленное изменение, переход от простого к сложному, от низшего к высшему, некий прогресс, поступательное движение по восходящей линии;

б) Необходимое, закономерное, целенаправленное изменение, переход от сложного к простому, от высшего к низшему, некий регресс, поступательное движение по нисходящей линии.

2. **Какие условия определяют социальную среду организации?**

а) Общественные;
б) Материальные;
в) Духовно-нравственные;
г) Все ответы верны;
д) Верны ответы: а), б).

3. **Что является устойчивой формой объединения людей, имеющих общие интересы, организационную структуру, условия и способы их взаимодействия друг с другом?**

а) Социальная среда;
б) Организация.

4. **Назовите объект управления социальным развитием организации.**

а) Создание благоприятных условий труда, быта и отдыха работников;
б) Материальное и моральное вознаграждение работников;
в) Социальная защита;
г) Формирование и поддержание здоровой нравственно-психологической атмосферы;
д) Обеспечение делового сотрудничества и социального партнерства;
е) Все ответы верны;
ж) Верны ответы: а), в), г).

5. **Назовите социальные результаты научно-технической революции.**

а) Возрастание роли личности как наиболее важного фактора повышения эффективности производства;

б) Появление большого числа принципиально новых рабочих мест, требующих электронного контроля хода производственно-технических процессов;

в) Перенос внимания менеджмента с управления материальными аспектами производства на человеческие, гуманитарные;

г) Все ответы верны;
д) Верны ответы: а), в).

6. Выделите основные факторы, определяющие возрастание миграции рабочей силы.

а) Стремление развитых стран перенести в развивающиеся страны экологически вредные производства и производства с простыми технологиями;

б) Низкий уровень потребления и значительный избыток дешевой рабочей силы в странах «третьего мира»;

в) Нежелание местной рабочей силы в промышленно-развитых странах трудиться на малопрестижных работах;

г) Развитие национальных систем общего профессионально образования в странах «третьего мира»;

д) Все ответы верны;

е) Верны ответы: а), б), в).

7. Что означает «гуманизация труда» в современном понимании?

а) Представление о том, что человек является «мерой всех вещей»;

б) Приспособление (адаптация) той или иной трудовой стороны жизни к человеку;

в) Восприятие благосостояния людей как неосновного критерия общественных отношений.

8. Назовите основные последствия второй промышленной революции.

а) Повышение производительности труда;

б) Механизация производства;

в) Снижение требований к квалификации работников;

г) Сокращение потребности в ручном труде;

д) Все ответы верны;

е) Верны ответы: а), б), г).

9. Дайте определение «удовлетворенности трудом».

а) Это продуктивная занятость и социальная защита работающих;

б) Это целесообразность выполняемого работником круга обязанностей;

в) Это эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между ожиданиями работника и оценкой их реального существования.

10. Методы социального управления, применяемые ныне в США, основаны на том, что…

а) Организация (предприятие) рассматривается как сложная социотехническая система, главным элементом которой являются люди;

б) Организация (предприятие) рассматривается как элемент социальной рыночной экономики;

в) Необходимым элементом социального управления является социальный аудит.

11. В чем заключается сущность концепции КТЖ?

а) В существовании обратной связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей;

б) В существовании прямой связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей;

в) В том, что не существует связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей.

12. Из предложенных мероприятий выберите мероприятия, определяющие КТЖ.

а) Вознаграждение за работу;

б) Отсутствие у работника реальных возможностей использовать и развивать свои способности;

в) Поддержание у работника уверенности в благоприятной для него деятельности;

г) Отсутствие безопасных и здоровых условий труда;

д) Защита законных прав работников организаций;

е) Создание морально-психологической атмосферы, благоприятной для установления нормальных межличностных отношений;

ж) Все ответы верны;

з) Верны ответы: а), в), д), е).

13. Как называется система хозяйствования, которая сложилась после второй мировой войны в ряде западноевропейских стран?

а) Рыночная экономика;

б) Социальная рыночная экономика;

в) Либеральная рыночная экономика.

14. Социальная политика западноевропейских стран направлена на…

а) Регулирование доходов населения;

б) Обеспечение гражданам равных стартовых возможностей;

в) Страхование граждан от рисков лишиться достойного уровня жизни;

г) Все ответы верны;

д) Верны ответы: б), в).

15. В чем суть «солидарного подхода», который укрепился в Швеции?

а) Общество обязано проявлять заботу о том, чтобы никто не впал в полную нищету и не стал бы источником чрезмерной социальной напряженности;

б) Общество не обязано проявлять заботу о том, чтобы никто не впал в полную нищету и не стал бы источником чрезмерной социальной напряженности;

в) В социальном аудите проблем социального характера.

16. Предоставление благ в Советском союзе осуществлялось в виде…

а) Распределения по труду;

б) Распределения от результатов работы;

в) Распределения через общественные фонды потребления с учетом степени нуждаемости отдельных групп населения;

г) Все ответы верны;

д) Верны ответы: а), в).

17. В чем заключается понимание социальной общности в Японии?

а) Отдельная личность рассматривается как абсолютная самоценность;

б) Отдельная личность рассматривается как член семьи, местной общины, трудового коллектива, нации в целом.

18. Как называется распространенная в странах с устойчивой рыночной экономикой фора экспертизы проблем социального характера?

а) Социальная экспертиза;

б) Социальный аудит;

в) Социальная ревизия.

19. Взаимодействием каких факторов обусловлены социальные процессы в организациях?

а) Относительных и абсолютных;
б) Внутренних и внешних;
в) Политических и правовых;
г) Экономических и организационных.

20. Социальное развитие любой организации должно быть…

а) Стихийным и непредсказуемым;
б) Планомерным и целенаправленным;
в) Определено органами государственной власти.

21 Социальное развитие любой организации должно быть…

а) Стихийным и непредсказуемым;
б) Планомерным и целенаправленным;
в) Определено органами государственной власти.

22 Взаимодействием каких факторов обусловлены социальные процессы в организациях?

а) Относительных и абсолютных;
б) Внутренних и внешних;
в) Политических и правовых;
г) Экономических и организационных.

23 Как называется распространенная в странах с устойчивой рыночной экономикой форма экспертизы проблем социального характера?

а) Социальная экспертиза;
б) Социальный аудит;
в) Социальная ревизия.

24. В чем заключается понимание социальной общности в Японии?

а) Отдельная личность рассматривается как абсолютная самоценность;
б) Отдельная личность рассматривается как член семьи, местной общины, трудового коллектива, нации в целом.

25 Дайте определение «удовлетворенности трудом».

а) Это продуктивная занятость и социальная защита работающих;
б) Это целесообразность выполняемого работником круга обязанностей;
в) Это эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между ожиданиями работника и оценкой их реального существования.

26 Методы социального управления, применяемые ныне в США, основаны на том, что…

а) Организация (предприятие) рассматривается как сложная социотехническая система, главным элементом которой являются люди;

б) Организация (предприятие) рассматривается как элемент социальной рыночной экономики;

в) Необходимым элементом социального управления является социальный аудит.

27 В чем заключается сущность концепции КТЖ?

а) В существовании обратной связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей;

б) В существовании прямой связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей;

в) В том, что не существует связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей.

28 Как называется система хозяйствования, которая сложилась после второй мировой войны в ряде западноевропейских стран?

а) Рыночная экономика;

б) Социальная рыночная экономика;

в) Либеральная рыночная экономика.

29 Выделите основные факторы, определяющие возрастание миграции рабочей силы.

а) Стремление развитых стран перенести в развивающиеся страны экологически вредные производства и производства с простыми технологиями;

б) Низкий уровень потребления и значительный избыток дешевой рабочей силы в странах «третьего мира»;

в) Нежелание местной рабочей силы в промышленно-развитых странах трудиться на малопрестижных работах;

г) Развитие национальных систем общего профессионально образования в странах «третьего мира»;

д) Все ответы верны;

е) Верны ответы: а), б), в).

30 Что означает «гуманизация труда» в современном понимании?

а) Представление о том, что человек является «мерой всех вещей»;

б) Приспособление (адаптация) той или иной трудовой стороны жизни к человеку;

в) Восприятие благосостояния людей как неосновного критерия общественных отношений.

31 Назовите основные последствия второй промышленной революции.

а) Повышение производительности труда;

б) Механизация производства;

в) Снижение требований к квалификации работников;

г) Сокращение потребности в ручном труде;

д) Все ответы верны;

е) Верны ответы: а), б), г).

32 Какие условия определяют социальную среду организации?

а) Общественные;

б) Материальные;
в) Духовно-нравственные;
г) Все ответы верны;
д) Верны ответы: а), б).

Тематика рефератов

Примерный перечень тем рефератов (2 семестр)

1. История становления социального развития в СССР и России.
2. История становления социального развития за рубежом.
3. Проблемы и перспективы социальной ответственности бизнеса.
4. Проблемы внедрения международных стандартов социальной отчётности.
5. Проблемы и перспективы социального партнёрства.
6. Социальная инфраструктура предприятия: актив или балласт.
7. Социальная политика государства в современной России.
8. Социальный кодекс: модный и необходимый документ.
9. Корпоративная социальная политика на современных российских предприятиях.
10. Социальные аспекты мотивации труда.
11. Социальное страхование и социальная защита работников: вчера, сегодня, завтра.
12. Эволюция функций социальной службы предприятия.
13. Основные этапы эволюции трудовой этики.
14. Трудовая этика постиндустриальной эпохи.
15. Социалистическая модель предприятия: социальный аспект.
16. Рыночная модель предприятия: социальный аспект.
17. Эффективность управления социальной деятельностью на предприятии.
18. Место и роль социальных стратегий в системе стратегического менеджмента.
19. Идеи классиков менеджмента о социальном управлении.
20. Проблемы и перспективы социального планирования на предприятии.
21. Общее и особенное концепций «экономического рационального человека» и «человеческих отношений».
22. Проблемы и перспективы и подготовки специалистов в области социального развития.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Организация и проведение аттестации бакалавра

ФГОС ВО в соответствии с принципами Болонского процесса ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний, а на выработку у бакалавра компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценивания компетенций бакалавров используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом традиционные средства совершенствуются в рамках компетентностного подхода, а инновационные средства адаптируются для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

7.1 Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы:

Компетенции	**Этапы формирования компетенций**	**Показатели формирования компетенции - образовательные результаты (ОР)**		
		Знать	**Уметь**	**Владеть**
владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29)	**Теоретический (знать)** основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом	ОР-1 – основные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения, функции управления персоналом организации в отношении профессионального развития персонала		
	Модельный (уметь) Определять компетенции профессионального развития персонала		ОР-2 – проводить объективную самооценку в области профессионального развития	
	Практический (владеть) методами обучения персонала и умением применять их на практике			ОР-3 – навыками анализа факторов, влияющие на успешность карьеры

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания:

№ п/п	**РАЗДЕЛЫ (ТЕМЫ) ДИСЦИПЛИНЫ**	**СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ,** используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	**Показатели формирования компетенции (ОР)**		
			1	**2**	**3**
			ПК-29		

1	Тема 1. Методологические основы управления социальным развитием	**ОС-1** Контрольная работа	+					
		ОС-2 Реферат	+	+				
		ОС-4 Групповые обсуждения	+	+	+			
2	Тема 2. Исторические предпосылки социальной деятельности организации	**ОС-1** Контрольная работа	+					
		ОС-2 Реферат	+	+				
		ОС-3 Работа в микрогруппах	+	+	+			
3	Тема 3. Отечественный опыт управления социальным развитием	**ОС-1** Контрольная работа	+			+		
		ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
		ОС-4 Групповые обсуждения	+	+	+	+	+	+
4	Тема 4. Социальная ответственность бизнеса	**ОС-1** Контрольная работа	+					
		ОС-2 Реферат	+	+				
		ОС-4 Групповые обсуждения	+	+	+			
5	Тема 5. Социальная отчетность	**ОС-1** Контрольная работа	+			+		
		ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
		ОС-3 Работа в микрогруппах	+	+	+	+	+	+
6	Тема 6. Социальные стратегии в системе управления предприятием	**ОС-1** Контрольная работа	+			+		
		ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
		ОС-4 Групповые обсуждения	+	+	+	+	+	+
7	Тема 7. Задачи и функции социальной службы предприятия	**ОС-1** Контрольная работа	+			+		
		ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
		ОС-4 Групповые обсуждения	+	+	+	+	+	+
8	Тема 8. Гуманизация труда и качество трудовой жизни	**ОС-1** Контрольная работа	+			+		
		ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
		ОС-3 Работа в	+	+	+	+	+	+

		микрогруппах						
9	Тема 9. Социальный паспорт предприятия.	**ОС-1** Контрольная работа	+			+		
		ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
		ОС-4 Групповые обсуждения	+	+	+	+	+	+
10	Тема 10. Методика оценки уровня социального развития предприятия.	**ОС-1** Контрольная работа	+			+		
		ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
		ОС-3 Работа в микрогруппах	+	+	+	+	+	+
Промежуточная аттестация		зачет в форме устного собеседования по вопросам						

Оценочными средствами текущего оценивания являются: контрольная работа, рефераты, работа в микрогруппах, групповые обсуждения. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра на практических занятиях.

Критерии и шкалы оценивания

ОС-1 Контрольная работа
Критерии и шкала оценивания

Критерий	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания (максимальное количество баллов)
Знает основные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения	Теоретический (знать)	10
Знает функции управления персоналом организации в отношении профессионального развития персонала	Теоретический (знать)	10
Знает основные теории управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом	Теоретический (знать)	12
ИТОГО		32

ОС-2 Мини выступление
Критерии и шкала оценивания

Критерий	Этапы формирования компетенций	Максимальное количество баллов
Знает основы профессионального развития персонала, процессов	Теоретический (знать)	**2**
Умеет определять компетенции профессионального развития персонала	Модельный (уметь)	2

Умеет проводить объективную самооценку в области профессионального	Модельный (уметь)	4
Умеет проводить анализ факторов, влияющие на успешность карьеры	Модельный (уметь)	4
Всего:		**12**

ОС-3 Выполнение практического задания

Критерий	Этапы формирования компетенций	Максимальное количество баллов
Знает основные теории и концепции экономического состояния и общих целей развития организации	Теоретический (знать)	4
Умеет эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы	Модельный (уметь)	4
Владеет навыками анализа факторов, влияющие на успешность карьеры	Практический (владеть)	4
Всего:		**12**

ОС-4 Зачет в форме устного собеседования по вопросам

При проведении зачета учитывается уровень знаний обучающегося при ответах на вопросы (теоретический этап формирования компетенций), умение обучающегося отвечать на дополнительные вопросы по применению теоретических знаний на практике (модельный этап формирования компетенций) и по выполнению обучающимся заданий текущего контроля (практический этап формирования компетенций).

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Понятие социальной среды и социальной сферы
2. Потенциал организации, материально-технические и социально-экономические возможности.
3. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
4. Цели развития социальной среды организации.
5. Содержание и формы управления социальным развитием организации.
6. Исторические этапы становления обособленного решения социально-трудовых проблем на предприятиях России и зарубежных стран.
7. Основные направления гуманизации труда.
8. Социально-трудовая сфера
9. Отечественный опыт управления социальным развитием
10. Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем
11. Решение социально-трудовых проблем на предприятиях США
12. Опыт западноевропейских стран по решению социально-трудовых проблем

13. Японский опыт решения социально-трудовых проблем
14. Научно-техническая революция, ее влияние на социальную сферу общества. Проблемы
15. Глобальные социальные проблемы современности.
16. Условия развития социальной сферы современного общества.
17. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия
18. Цели социальной политики современного государства.
19. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.
20. Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.
21. Особенности социального партнерства в России.
22. Субъекты системы социального партнерства.
23. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации
24. Социальная защита работников.
25. Сущность материального вознаграждения трудового вклада.
26. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации
27. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
28. Внерабочее время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации
29. Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии
30. Задачи социальной службы
31. Основные функции социальной службы
32. Направления деятельности социальной службы
33. Определение эффективности работы социальной службы
34. Социальный паспорт предприятия
35. Социальные технологии
36. План социального развития предприятия и порядок его разработки
37. Состав и краткое содержание основных этапов эволюции функции социального управления в промышленности России.
38. Понятие социального планирования, его соотношение с понятием социального управления.
39. Социальная политика и концепция социального управления.
40. Соотношение понятий прогресса и социального развития.
41. Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений
42. Соотношение возможностей предприятия и факторов внешней среды в управлении социальными процессами на предприятии.
43. Понятие социального партнерства.
44. Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
45. Понятие социального норматива. Примеры.
46. Значение социальных нормативов как средства управления социальными процессами.
47. Индекс развития человеческого потенциала.
48. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
49. Критерии качества и условия жизни людей.
50. Семейные доходы и расходы работников
51. Понятие прожиточного минимума и потребительской корзины, методы расчета прожиточного минимума
52. Стратегия социального развития.
53. Понятие социальной инфраструктуры.
54. Элементы социальной среды работника.
55. Исходные данные для построения системы управления социальной подсистемой предприятия.

56. Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.

Материалы для организации текущей аттестации представлены в п. 6 программы.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенции.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего и промежуточного контроля для оценки компетенций обучающихся представлена в таблице.

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика процедуры оценивания компетенций	Представление оценочного средства в фонде
1	Контрольная работа	Контрольная работа выполняется в форме письменного тестирования по теоретическим вопросам курса. Регламент – 1-1.5 минуты на один вопрос.	Тестовые задания
2	Реферат	Реферат соответствует теме, выдержана структура реферата, изучено 85-100 % источников, выводы четко сформулированы	Темы рефератов
3	Работа в микрогруппах	Работа в микрогруппах осуществляется на практических занятиях. Оцениваются содержание выступления, культура речи, способность делать выводы, активность, корректность	Вопросы для обсуждения в микрогруппе содержатся в кратком описании содержания тем (разделов) дисциплины
4	Групповые обсуждения	Групповые обсуждения осуществляется на практических занятиях. Оцениваются содержание выступления, культура речи, способность делать выводы, способность отстаивать свою точку зрения, активность, корректность	Вопросы для групповых обсуждений содержатся в кратком описании содержания тем (разделов) дисциплины
5	Зачет в форме устного собеседования по вопросам	Проводится в заданный срок, согласно графику учебного процесса. При выставлении оценки «зачтено»/«не зачтено» учитывается уровень приобретенных компетенций студента. Компонент «знать» оценивается теоретическими вопросами по содержанию дисциплины, компоненты «уметь» и «владеть» - практикоориентированными заданиями.	Комплект примерных вопросов к зачету

В конце изучения дисциплины подводятся итоги работы студентов на лекционных и практических занятиях путем суммирования заработанных баллов в течение семестра.

Критерии оценивания знаний студентов по дисциплине

№ п/п	Вид деятельности	Максимальное количество баллов на занятии	Максимальное количество баллов по дисциплине

1.	Посещение лекций	1	9
2.	Посещение занятий	1	15
3.	Работа на занятии: -самостоятельная работа; -работа у доски; -результат выполнения домашней работы	12 4 4 4	180 50 50 80
4.	Контрольное мероприятие	32	64
5.	Зачет	32	32
ИТОГО:	3 зачетные единицы		300 баллов

Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

		Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	Контроль-ная работа	Зачёт/ Экзамен
семестр	Разбалловка по видам работ	9 х 1=9 баллов	15 х 1=15 баллов	15 х 12=180 баллов	32х2=64 балла	32 балла
	Суммарный максимальный балл	9 баллов max	24 балла max	204 балла max	268баллов max	300 баллов max

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины:

Основная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами[Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - М . : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 392 с. - ISBN 978-5-394-02048-3. znanium.com/catalog.php?bookinfo=415041.

2. Прудникова О. А. Управление карьерой персонала: [Текст]: учебно-метод. пособие для специальности 080505. 65 Управление персоналом / О. А. Прудникова. - Ульяновск: УлГПУ, 2012. - 52 с.

3. Черных Алла Викториновна. Основы управления персоналом: [Текст]: учебно-метод. комплекс учебной дисциплины / А. В. Черных. - Ульяновск: ФГБОУ ВПО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова", 2012. - 146 с.

4. Черных Алла Викториновна. Развитие персонала в организации: теория и практика: [Текст]: методические рекомендации для магистрантов направления подготовки 38. 04. 03 / А. В. Черных, Куликова Е. Г. - Ульяновск: ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова", 2016. - 42 с.

Дополнительная литература:

1. Адаптация выпускников к первичному рынку труда: учебное пособие / Под общей редакцией проф., д-ра экон. наук Е. В. Михалкиной. - Ростов-на-Дону: Издательство ЮФУ, 2011. - 306 с. ISBN 978-5-9275-0816-7. http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=550694.

2. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 464 с.: ISBN 978-5-91768-376-8, 1000 экз. http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=405393.

3. Управление персоналом : учебное пособие / П.Э. Шлендер; В.В. Лукашевич; В.Д. Мостова; А.Н. Артемьев; Я.Г. Соскин. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - ISBN 5-238-00909-7.
URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Интернет-ресурсы

1. Управление социальным развитием организации (человек и его потребности): электронное учебное пособие. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.studfiles.ru/preview/4340065/

2. Управление социальным развитием организации: учебное пособие. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.docme.ru/doc/1082938/20.servisologiya

3. Управление социальным развитием организации. Презентация. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.myshared.ru/slide/1337185/

Электронные библиотечные системы (ЭБС), с которыми сотрудничает «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»

№	Название ЭБС	№, дата договора	Срок использования	Количество пользователей
1	«ЭБС ZNANIUM.COM»	Договор № 2304 от 19.05.2017	с 31.05.2017 по 31.05.2018	6 000
2	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Договор № 1010 от 26.07.2016	с 22.08.2016 по 21.11.2017	6 000

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

В соответствии с учебным планом соответствующего направления подготовки дисциплина «Управление социальным развитием организации» изучается студентами очниками во 7 семестре.

Успешное изучение курса требует от студентов посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой.

Запись **лекции** – одна из форм активной самостоятельной работы студентов, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы студенты имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу.

Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается также, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Практическое занятие – важнейшая форма самостоятельной работы студентов над научной, учебной и периодической литературой. Именно на практическом занятии каждый студент имеет возможность проверить глубину усвоения учебного материала, показать знание категорий, положений и инструментов сервисологии. Участие в практическом занятии позволяет студенту соединить полученные теоретические знания с решением конкретных практических задач и моделей в области сервисологии.

Практические занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции

разных видов работы в группе, а также способы их оценки, определяются преподавателем, ведущим занятия.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными.

Основной формой итогового контроля и оценки знаний студентов по дисциплине «Управление социальным развитием организации» является зачет в 7семестре.

Постоянная активность на занятиях, готовность ставить и обсуждать актуальные проблемы курса – залог успешной работы и положительной оценки.

Планы практических занятий

Тема 1. Методологические основы управления социальным развитием

Содержание темы: Понятие социального развития. Социальная деятельность. Социальный ресурс. Социальная среда. Цели развития социальной среды. Планирование социального развития: основные подходы. Управление социальным развитием.

Цели и задачи изучения темы: рассмотреть понятие социального развития, проанализировать структуру социальной деятельности, изучить понятие и составляющие социальной среды, уточнить цели развития социальной среды, изучить основные подходы к социальному развитию. Рассмотреть понятия управления социальным развитием.

Изучив тему, студент должен:

- **знать** определения понятий «социальное развитие», «социальная деятельность», «управление социальным развитием»;
- **уметь выявлять** социальные ресурсы, цели развития социальной среды;
- **приобрести навыки** выбора подхода к планированию социального развития.

Контрольные вопросы по теме

1. Приведите наиболее известные определения понятия «социальное развитие организации»?
2. Какова структура социальной деятельности?
3. Каковы цели развития социальной среды?
4. Как вы можете охарактеризовать основные подходы к планированию социальным развитием?
5. Каковы главные ориентиры управления социальным развитием организации?

Задания по теме

1. ***Дискуссия на тему:*** *«Роль управления социальным развитием персонала в условиях кризиса».*
2. ***Эссе на тему*** *«Моя лучшая организация».*

Тема 2. Исторические предпосылки социальной деятельности организации

Содержание темы: Социальная деятельность от античности до капитализма. Основные этапы эволюции социальной деятельности организации в странах Запада в 21 веке и их характеристики. Трудовая этика. Идеи Р.Оуэна, Ф.Тейлора, Г.Эмерсона, Г.Форда. Хотторнский эксперимент.

Цели и задачи изучения темы: выявить этапы в развитии социальной деятельности от античности до капитализма, охарактеризовать основные этапы эволюции социальной деятельности в странах Запада в 21 веке, представив их характеристики. Рассмотреть понятия «трудовой этики», представить основные идеи Р.Оуэна, Ф.Тейлора, Г.Эмерсона, Г.Форда. Рассмотреть Хотторнский эксперимент.

Изучив тему, студент должен:

- **знать** этапы развития социальной деятельности от античности до капитализма;
- **уметь** определять характеристики социальной деятельности организаций в странах Запада в 21 веке;
- **приобрести навыки** определять различия идей Р.Оуэна, Ф.Тейлора, Г.Эмерсона, Г.Форда.

Контрольные вопросы по теме

1. В чем состоят особенности организации труда в традиционном обществе?
2. В чем состоят особенности организации труда в индустриальном обществе?
3. Определите основные характеристики опыта социального управления в Советской России?
4. Каковы особенности управления социальным развитием в США?
5. Что общего в западной и восточной моделях управления социальным развитием.
6. Что включается в содержание понятия «качество жизни»?

Задания по теме

1. **Дискуссия на тему:** «Исторические предпосылки социальной деятельности организации». Проанализируйте статьи из журналов «Проблемы теории практики управления», «Менеджмент в России и за рубежом» и др. с целью выявления основных предпосылок социальной деятельности организации**.**

Тема 3. Отечественный опыт управления социальным развитием.

Содержание темы: Основные этапы становления управления социальным развитием в России. Характеристика основных элементов управления социальным развитием в Советский период. Фонды и планы социального развития трудовых коллективов. Правовое регулирование вопросов социального развития. Коллективный договор.

Цели и задачи изучения темы: показать каковы основные этапы становления управления социальным развитием в России, охарактеризовать основные элементы управления социальным развитием в Советский период, а также дать характеристику фондов и планов социального развития трудовых коллективов. Описать законы, регулирующие вопросы социального развития. Дать понятие, характеристику и структуру коллективного договора.

Изучив тему студент должен:

-знать основные этапы становления управления социальным развитием в России;

-уметь охарактеризовать основные элементы управления социальным развитием в Советский период, а также дать характеристику фондов и планов социального развития трудовых коллективов;

- приобрести навыки составления коллективного договора.

Контрольные вопросы по теме

1. Как Вы можете охарактеризовать основные этапы становления деятельности по управлению социальным развитием?
2. Каковы основные моменты становления деятельности по управлению социальным развитием в нашей стране?
3. Каковы основные моменты становления деятельности по управлению социальным развитием за рубежом?
4. В чём основные отличия и сходства становления управления социальным развитием в нашей стране и за рубежом?
5.В чем сущность советских моделей социального управления?

Задания по теме

1. **Дискуссия на тему «Отечественный опыт управления социальным развитием».** Побеседуйте со своим окружением – как они могут охарактеризовать управление социальным развитием на советских и российских предприятиях ? Выпишите список характеристик в порядке убывания – от наиболее часто упоминаемых к редко упоминаемым характеристикам.

2. Используя сеть Vkontakte, Facebook или Twitter, выявите группы, обсуждающие следующие проблемы:

1. Инвалидность и положение в обществе;

2. Дети-инвалиды;
3. Безработная молодёжь;
4. Алкоголизм и наркомания как социальные проблемы;
5. ВИЧ-инфицированные люди и их проблемы;
6. Волонтерские организации;
7. Дискриминация в отношении женщин;
8. Насилие в семье;
9. Дети-сироты;
10. Социальные программы.

Изучив группы, ответьте на следующие ***вопросы****:*

1) Какие проблемы выдвигаются группами?
2) Какие виды документов используются в обсуждении данных проблем?
3) Как строится обсуждение проблем?
4) Оказывает ли группа поддержку своим членам? Если да, то каким образом?
5) С какими группами и организациями взаимодействуют данные группы?
6) Приложите документы и тексты групп.

3. Составьте бланк контент-анализа для исследования одной из следующих проблем (работа в группах по 3 человека):

1. Социальная поддержка лиц, вышедших из мест лишения свободы;
2. Будет ли будущее у детских домов в России?
3. Социальная поддержка лиц без определенного места жительства и занятий;
4. Социальная работа с ВИЧ-инфицированными женщинами;
5. Межпоколенные конфликты в семье;
6. Профилактика делинкветного поведения у подростков (делинкветное поведение - антиобщественное противоправное поведение индивида, воплощённое в его проступках (действиях или бездействии), наносящих вред как отдельным гражданам, так и обществу в целом);
7. Университет третьего возраста (это новая форма работы с пожилыми людьми, включающая в себя организацию просветительских и учебных курсов, творческих мастерских, курсовое обучение по различным программам);
8. Социальная поддержка онкобольных;
9. Инклюзивное образование детей-инвалидов;
10. Социальная поддержка женщин, подвергшихся насилию.

В каждом бланке укажите единицу счёта, единицу анализа, выборку материалов для анализа. Обоснуйте свой выбор.

Тема 4. Социальная ответственность бизнеса

Содержание темы: Понятие социальной ответственности бизнеса. Подходы к корпоративной социальной ответственности. Области проявления социальной ответственности. Критерии социальной ответственности. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности.

Цели и задачи изучения темы: рассмотреть понятие «социальной ответственности» в широком и узком смысле, изучить подходы к корпоративной социальной ответственности. Выделить критерии социальной ответственности, а также аргументы привести «за» и «против» социальной ответственности.

Изучив тему студент должен:

- **знать** понятие социальной ответственности бизнеса в широком и узком смысле;
-**уметь** приводить «за» и «против» социальной ответственности;
- **приобрести навыки** выделения критериев социальной ответственности,

Контрольные вопросы по теме

1. В чем состоит социальная ответственность организации?

2. Каковы возможные области проявления социальной ответственности?
3. Какие критерии социальной ответственности вы можете выделить?
4. Каковы аргументы «за» корпоративную социальную ответственность?
5. Каковы аргументы «против» корпоративной социальной ответственности?

Задания по теме

1. Дискуссия на тему: *«Социальная ответственность транснациональных корпораций мира».*

Тема 5. Социальная отчетность.

Содержание темы: Понятие социальной отчетности. Подходы к составлению социальной отчетности. Стандарт GRI: основные документы и порядок подготовки отчетности. Стандарт AA1000: основные документы и порядок подготовки отчетности. Заинтересованные в отчетности стороны.

Цели и задачи изучения темы: рассмотреть понятие социальной отчетности, основные подходы к составлению социальной отчетности, стандарт GRI, стандарт AA1000.

Изучив тему студент должен:

- **знать:** понятие социальной отчетности;
- **уметь**: определять подходы к составлению социальной отчетности;

Контрольные вопросы по теме

1. Какие стандарты социальной отчетности существуют в мировой практике?
2. В чем суть стандартизации в области социальной отчетности?
3. Дайте оценку состояния применения стандартов социальной ответственности в России.

Задания по теме

1. **Дискуссия на тему** *«Составление социальной отчетности в российских компаниях»*. Изучите журнальные статьи об особенностях составления социальной отчетности российскими компаниями.

Тема 6. Социальные стратегии в системе управления предприятием.

Содержание темы: Понятие социальной стратегии предприятия. Содержание социальной стратегии. Характеристика основных элементов стратегии: базовая социальная стратегия, социальные программы, социальная защищённость. Социальная политика. Социальная инфраструктура. Социальное партнёрство. Социальная ответственность бизнеса.

Цели и задачи изучения темы: рассмотреть определения понятия «социальная стратегия», изучить её содержание, выделить основные элементы стратегии: базовая социальная стратегия, социальные программы, социальная защищенность. Рассмотреть понятия социальной политики, социальной инфраструктуры, социального партнерства, социальной ответственности бизнеса.

Изучив тему студент должен:

- **знать** понятие социальной стратегии предприятия;
- **уметь** охарактеризовать основные элементы стратегии;

Контрольные вопросы по теме

1. Какие Вы знаете определения стратегии?
2. Каковы особенности стратегического социального планирования?
3. Какие методы планирования существовали и существуют на Западе?
4. Какие методы планирования существуют в современной России?
5. Какие виды социального планирования Вы знаете?
6. Как влияют социальные факторы на поведение работника?
7. Что влияет на социально-экономическую эффективность?

Задания по теме

1. **Дискуссия на тему**: *«Как соотносятся общее стратегическое планирование организации и социальное стратегическое планирование организации?»* Аргументируйте свой ответ.

2. **Дискуссия на тему:** *«Каким образом влияют научно-технические достижения на социальное развитие организации?»*

3. Деловая ситуация «Кодекс корпоративной этики».

Кодекс корпоративной этики[1]

Руководство крупной российской добывающей компании принимает решение о создании кодекса корпоративной этики. Кодекс должен одновременно решать следующие задачи:

- как инструмент управления кодекс должен регулировать поведение сотрудников на рабочем месте;

- как инструмент развития корпоративной культуры должен четко обозначать основные цели и ценности и усиливать корпоративную идентичность всех предприятий компании;

- как инструмент повышения инвестиционной привлекательности должен среди прочих предъявляться инвесторам.

Перед разработчиками была поставлена задача не только создать кодекс корпоративной этики, отвечающий всем предъявляемым к документам такого уровня требованиям, но и, самое главное, сделать его действительно работающим. Для этого кодекс должен быть принят всеми сотрудниками компании, стать интегрирующим документом, поводом для корпоративной гордости.

Информация

Сведения о компании:

- общая численность - 60 тыс.чел;
- 70 предприятий в 10 регионах;
- правовая форма: управляющая компания в Москве и дочерние предприятия в регионах;

Цели создания кодекса корпоративной этики.

- Повышение репутации компании. Компания находится на этапе интеграции в мировое бизнес-сообщество. Необходимо предоставить западному инвестору документы корпоративного гражданства. Принятие кодекса способствует увеличению инвестиционной привлекательности компании на международном уровне.

При этом документ должен быть реально работающим инструментом, т.к. формальное принятие кодекса подчеркнёт его несоответствие реальности и снизит доверие к другим документам.

- Повышение эффективности управления. В компании существует возможность нарушений, имеющих этическую составляющую (например, дискриминация, «откаты», хищения) и приносящих значительные убытки. Многие из этих нарушений трудно выявить, поэтому административные меры по их предотвращению не являются достаточно эффективными. Необходимо повышение дисциплины с помощью этических инструментов.

Наличие единых и четко сформулированных для всех сотрудников этических стандартов поведения на рабочем месте способствует улучшению взаимодействия и повышению эффективности деятельности.

- Развитие корпоративной культуры. Компания сложилась в результате объединения самостоятельных предприятий, каждое из которых имело собственные ценности и традиции.

Несколько крупных реорганизаций, проведенных за последнее время, обусловили

---

[1] Аленина К.А. Сборник кейсов для международного менеджера. – Пермь: ПФ ГУ-ВШЭ, 2004. – С.33-35.

высокую степень тревожности сотрудников, ощущение нестабильности компании.

Цели и ценности у разных групп сотрудников различные, общие ценности не выявлены, цели компании знает только высший менеджмент, сотрудники не информированы о них.

Сотрудники центрального офиса компании зачастую не знакомы с уже сложившимися и устоявшимися традициями производственной культуры. Работники региональных предприятий, как правило, не знают (или не принимают) этические требования молодой, подвижной культуры центрального офиса компании.

Необходимо формирование общей корпоративной культуры, единое понимание целей и идеологии компании.

Задания:

1. Выбрать и предложить свой вариант структуры кодекса.

Вам предлагается несколько вариантов структуры кодекса корпоративной этики. Необходимо выбрать тот вариант, который может решить все задачи, поставленные в исходных условиях, или предложить свой вариант структуры.

1 вариант

- Миссия компании
- 4 принципа (общие положения):
- о клиентах,
- о сотрудниках,
- об обязанностях компании,
- ценных качествах сотрудников;
- фирменные стандарты поведения сотрудников (подробное описание поведения в конкретных ситуациях).

2 вариант

Глава 1. Введение (предназначение кодекса в компании)

Глава 2. Основные цели компании

Глава 3. Ценности компании

Глава 4. Нормы и правила поведения сотрудника компании

- Этические стандарты профессионального поведения сотрудника компании
- Соблюдение сотрудниками компании законов и правил деловой этики и поведения
- Обязательства компании
- Политика в отношении различных групп (заказчиков, поставщиков, потребителей продукции, правительства как заказчика)
- Регламентация деятельности в ситуациях с высоким риском нарушений (политики в отношении конфликта интересов, безопасности труда, охраны здоровья, защиты окружающей среды, конфиденциальной информации, подкуп в коммерческих целях, участие в политической деятельности).

Глава 5. Заключительные положения (вопросы применения кодекса)

3 вариант

- Базовые ценности;
- Основные принципы взаимодействия (общие положения) с :
- акционерами;
- сотрудниками;
- обществом.
- Общие нормы и правила поведения в компании (10 деклараций об этических стандартах).

4 вариант

Глава 1. Введение

Глава 2. Принципы ведения бизнеса

Глава 3. Деятельность вне организации

Глава 4. Управление личными инвестициями

Глава 5. Конфиденциальность информации

Глава 6. Конфликт интересов

Глава 7. Подарки и услуги

Глава 8. Ответственность за исполнение кодекса

2. Разработать план действий по превращению первичной концепции кодекса в итоговый документ.

Цель проекта: Необходимо разработать план действий по превращению первичной концепции кодекса корпоративной этики в итоговый документ. Кодекс адресован всем сотрудникам компании, не предусматривает юридической ответственности за нарушение положений. Эффективность применения кодекса во многом зависит от знания его содержания и добровольного принятия его норм и стандартов сотрудниками компании.

Основные задачи:

- Разъяснить сотрудникам смысл, значение и сферы применения кодекса.
- Подготовить менеджмент и квалифицированных сотрудников предприятий компании как ресурс по внедрению кодекса в практику деятельности компании.
- Скорректировать содержание кодекса с точки зрения более полного учета специфики деятельности компании и эффективности восприятия сотрудниками.
- Создать позитивное общественное мнение в отношении кодекса среди персонала компании.

Срок реализации: 3 месяца.

Ресурсы:

- Кадровый департамент центрального офиса, кадровые службы предприятий.
- Департамент по связям с общественностью в центральном офисе и пресс-службы на предприятиях (наличие корпоративных СМИ – газет, журнала, ТВ, Интернета; возможность привлечения региональных СМИ).
- Возможность привлечения внешних специалистов.

Ограничения:

- Использование внутренних ресурсов не должно происходить в ущерб основной деятельности компании.
- Использование внешних ресурсов ограничено разумными соображениями.

Тема 7. Задачи и функции социальной службы предприятия

Содержание темы: Состав и задачи структурных подразделений службы социального развития. Основные функции. Особенности структуры службы социального развития. Классификационные требования к работникам социальной службы.

Цели и задачи изучения темы: определить состав и задачи структурных подразделений службы социального развития, выделить основные функции, определить особенности структуры службы социального развития, выявить классификационные требования к работникам социальной службы.

Изучив тему, студент должен:

- **знать** состав, задачи, основные функции структурных подразделений службы социального развития;
- **уметь** выявлять специфику структуры службы социального развития;
- **приобрести навыки** выявления классификационных требований к работникам социальной службы.

Контрольные вопросы по теме

1. Что понимается под социальной службой организации?
2. Каковы функции и задачи социальной службы организации?
3. Каково значение социальной службы организации в ее социальном развитии?
4. Каковы структура и компетенции службы персонала в сфере управления социальным развитием организации?
5. Кем определяются и в чем состоят квалификационные требования к специалистам по

осуществлению социальной деятельности?

Задания по теме

1. Разработайте собственную систему компетенций службы персонала в сфере управления социальным развитием организации.
2. Разработайте систему методов планирования социальной деятельности организации.

3. Круглый стол: *«Социальная служба как субъект управления социальным развитием организации».* Доклады:

1. Смысл и предназначение социальной службы на предприятии.
2. Правовое обеспечение деятельности социальных служб на предприятии.
3. Социальная служба и социальное развитие организации.

4. Дискуссия на тему: *«Какие социальные службы нужны современному предприятию?»*

Тема 8. Гуманизация труда и качество трудовой жизни.

Содержание темы: Понятия гуманизации труда и качества трудовой жизни. Показатели качества трудовой жизни. Оценка качества трудовой жизни. Анализ результатов оценки. Разработка рекомендаций.

Цели и задачи изучения темы: рассмотреть понятие гуманизации труда и качества трудовой жизни, изучить показатели качества трудовой жизни. Рассмотреть понятие оценки качества трудовой жизни. Изучить этапы анализа результатов оценки. Представить рекомендации.

- **знать** понятия гуманизации труда и качества трудовой жизни;
- **уметь** рассчитывать показатели качества трудовой жизни.

Контрольные вопросы по теме

1. Что вы понимаете под социальной средой организации?
2. Что такое гуманизация труда?
3. Что включается в понятие безопасности труда?
4. Что понимается под материальным вознаграждением трудового вклада?
5. Что понимается под социальной защитой работников?
6. Что понимается под микросредой организации?

Задания по теме

1. Дискуссия на тему: *«Гуманизация труда: фантом или реальность?»*

2. Дискуссия на тему: *«Оптимизация микросреды организации».*

3. Практикум:

1. Разработайте систему факторов социальной среды.
2. Разработайте систему социальной инфраструктуры организации.

Тема 9. Социальный паспорт предприятия. Методика оценки уровня социального развития предприятия.

Содержание темы: Понятие социального паспорта предприятия. Структура социального паспорта предприятия. Методика оценки уровня социального развития предприятия. Разделы социального паспорта предприятия. Порядок расчёта социальных показателей. Оценка уровня социального развития предприятия.

Цели и задачи изучения темы: изучить понятие социального паспорта предприятия, рассмотреть структуру социального паспорта предприятия, предложить методику для оценки уровня социального развития предприятия, охарактеризовать разделы социального паспорта предприятия, определить порядок расчета социальных показателей, оценку уровня социального развития предприятия.

- **знать** понятие социального паспорта предприятия;
- **уметь** оценивать уровень социального развития предприятия;
- **приобрести навыки** расчета социальных показателей и оценивать уровень социального развития предприятия.

Контрольные вопросы по теме

1. В чем заключается смысл методики социального паспорта?
2. Какова структура социального паспорта предприятия?
3. Какие существуют современные методики оценки уровня социального развития организации?
4. Какие рекомендации можно дать по результатам оценки?

Задания по теме

1. Дискуссия на тему: *«Современные методики оценки уровня социального развития организации».*

Подготовка к контрольной работе (в форме тестирования).

При подготовке к контрольной работе необходимо изучить теоретический материал по дисциплине. С целью оказания помощи студентам при подготовке к тестированию преподавателем проводится групповая консультация с целью разъяснения наиболее сложных вопросов теоретического материала.

Подготовка реферата

Реферат – краткая запись идей, содержащихся в одном или нескольких источниках, которая требует умения сопоставлять и анализировать различные точки зрения.

Назначение реферата:

- итог самостоятельного изучения одной или нескольких научных работ;
- демонстрирует умения студента выделять главное в научном тексте: видеть проблемы, пути и способы их решения, предлагаемые различными авторами;
- не отражает субъективных взглядов референта на излагаемый вопрос: не имеет рассуждений и оценок текста.

Требования к содержанию реферата:

- точное изложение взглядов автора;
- соблюдение единого стиля;
- использование точного, краткого, литературного языка;
- изложение в логической последовательности;
- наличие ссылок на авторов;
- объем реферата может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Образовательный процесс обеспечивается достаточной информационно-библиографической базой, современными техническими средствами, информационными и коммуникационными технологиями.

В процессе проведения учебных занятий могут быть использованы мультимедийные технологии, аудиоаппаратура, видеоаппаратура.

Для подготовки к учебным занятиям используются университетский библиотечный фонд, кафедральная библиотека, современные информационные и коммуникационные технологии (Интернет), при необходимости аудио- и видеотека, видеокамера, фотоаппаратура, компьютерная и копировальная техника.

Лицензионные программы

* Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.

* Антивирус ESET EndpointAntivirusforWindows, лицензия EAV-0120085134,

контракт №260916-ЛД от 12.12.2016 г., действующая лицензия.

* Операционная система WindowsPro 7 RUS Upgrd OLP NL Acdmc, Open License: 47357816, Гражданско-правовой договор № 0368100013813000050-0003977-01 от 02.10.2013 г., действующая лицензия.

* Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия.

* Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.

* Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.

* Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.

* «Консультант +» (Договор с ООО «КонсультантПлюс Ульяновск» «Об информационной поддержке» №1-2016-1437 от «1» октября 2016 года).

* «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/037/2016 «Об оказании информационных услуг» от 30 сентября 2016 г.).

*1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях (№163 от 28.11.2016 г.)

12.Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
ул. Корюкина, дом 2/9. Учебная аудитория для проведения лекционных, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущей и промежуточной аттестаций студентов, ауд. 35	Стол ученический - 26 шт; Стул ученический - 42 шт; Доска ДК 12Э1510 – 1 шт; Шкаф книжный со стеклом – 2 шт.	**Ноутбук Lenovo IdeaPad (B590) (BA0000006184)** * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0120085134, контракт №260916-ЛД от 12.12.2016 г., действующая лицензия. *Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014 * Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер GoogleChrome, открытое
ул. Корюкина, дом 2/9. Учебная аудитория для проведения лекционных, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущей и промежуточной	Стол ученический - 21 шт; Стул ученический - 40 шт; Доска ДК 12Э1510 – 1 шт.	

аттестаций студентов, ауд. 37		программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года). * «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск
Самостоятельная работа обучающихся: учебная аудитория для проведения самостоятельной работы обучающихся, ауд. 44	Шкаф для одежды – 1 шт; Сейф – 1 шт; Шкаф полуоткрытый – 2 шт; Шкаф закрытый книжный – 1 шт; Стол однотумбовый – 3 шт; Стол прямой компьютерный – 2 шт; Стол ученический – 8 шт; Стол – 1 шт; Стол уголовой – 1 шт; Стул полумягкий – 5 шт; Стул ученический – 11 шт; Кресло – 1 шт.	**Ноутбук Lenovo IdeaPad (B590) (BA0000006184)** * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0120085134, контракт №260916-ЛД от 12.12.2016 г., действующая лицензия. *Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014 * Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года). * «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.).
<u>Площадь 100-летия со дня рождения В. И. Ленина, дом 4.</u> Читальный зал университета для самостоятельной подготовки. (Электронная библиотека)	Ноутбук Lenovo IdeaPad B590 Intel Pentium Dual-Core B960 2.2Ггц 4G/500G/DVD-RW15.6*/Windows 7 Home -7шт; Ноутбук 15,6 ACER Packard Bell EasyNote ENTE11HC-B9604G50MNKS-8шт; Стол-18 шт; Стол преподавателя-1шт; Библиотечная кафедра-1шт; Книжный стеллаж-1шт; Шкаф-стеллаж комбинированный -5шт; Стул Джуно-52шт; Стойка для рекламных материалов напольная сетчатая на 9 лотков-3шт; Тюль -8шт; Шторы кричневые-15шт; Шкаф пожарный ШПК-002-1шт; Колонны-15шт; Арк.стекло-24шт	**Ноутбук ACER Packard Bell EasyNote ENTE11HC-B9604G50MNKS** **Лицензионные программы** * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0120085134, контракт №260916-ЛД от 12.12.2016 г., действующая лицензия. * Операционная система Windows 8 OEM, договор №220 от 18.03.2013 г., действующая лицензия. * Офисный пакет программ OfficeProPlus 2013 RUS OLP NL Acdmc, Open License: 62176011, договор

		№220 от 18.03.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVu WinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF Adobe Reader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер Google Chrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. **Ноутбуки Lenovo IdeaPad B590** **Лицензионные программы** * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0120085134, контракт №260916-ЛД от 12.12.2016 г., действующая лицензия. * Операционная система Windows 7 Pro, договор №0368100013813000050-0003977-01от 02.10.2013 г., действующая лицензия. * Офисный пакет программ OfficeProPlus 2013 RUS OLP NL Acdmc, Open License: 62176011, договор №220 от 18.03.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVu WinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF Adobe Reader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер Google Chrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано
<u>Площадь 100-летия со дня рождения В. И. Ленина, дом 4.</u> Медиацентр	73 моноблока, соединённых локальной компьютерной сетью; Беспроводная сеть Wi-Fi; Стационарный проектор-1шт; Экран-1шт; ЖК-монитор-5шт; ЖК-панели-2шт; Система видеоконференцсвязи – PolycomHDX6000HD-1шт; Акустическая система-1шт; Вокальная аудиосистема и акустические колонки-1комплект; Секционные столы-18шт; Трибуна -1шт; Огнетушитель -2шт;	**Лицензионные программы** * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0120085134, контракт №260916-ЛД от 12.12.2016 г., действующая лицензия. * Операционная система Windows 7 Домашняя расширенная, действующая лицензия, договор №0368100013812000013-169793 от 20.12.2012 г., действующая лицензия.

	Кондиционер -2шт; Пожарный шкаф ПК-6, -1шт; Стул Джуно -75шт; Стойка для книг-3 шт; Стол преподавательский -1шт; Карниз-6 шт; Шторы сиреневые -12 шт; Тюль-6 шт; Арк.стекло-18 шт; Колонны-4шт; Часы настенные-1шт.	* Офисный пакет программ OfficeProPlus 2013 RUS OLP NL Acdmc, Open License: 61704351, договор №0368100013812000013-169793 от 20.12.2012 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVu WinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF Adobe Reader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер Google Chrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.