

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт государственной службы и управления

Кафедра труда и социальной политики

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой труда и социальной политики

Протокол от «28» июня 2017 г. № 18

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.Б.1 Социальная политика государства и управление социальным развитием
организации**

(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

Соц.пол.гос. и управ.соц.разв.орг.

(краткое наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление карьерой персоналом

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

заочная

(форм(ы) обучения)

Год набора – 2018

Москва, 2017г.

Автор–составитель:

Доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры труда и социальной политики Докторович А.Б.

Заведующий кафедрой

Заведующий кафедрой труда и социальной политики, доктор экономических наук,
профессор Калашников С.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	5
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	23
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	25
6.1. Основная литература	25
6.2. Дополнительная литература	26
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	26
6.4. Нормативные правовые документы	26
6.5. Интернет-ресурсы	27
6.6. Иные источники	27
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	27

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине , соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина Б1.Б1. «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-5.1	понимать социальную политику государства и культуру организации, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в организации
ОПК ОС-1	способность всесторонне анализировать современные проблемы системы управления персоналом и решать задачи по повышению эффективности ее развития	ОПК ОС-1.1	всесторонний анализ современных проблем системы управления персоналом

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
формирование и развитие командной работы и лидерства	УК ОС-5.1	на уровне знаний: обладает знаниями, необходимыми для понимания и развития культуры организации, социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в организации.
		на уровне умений: разрабатывать социальную политику, обеспечивающую управление социальным развитием организации и технологии по её реализации
		на уровне навыков: применять технологии реализации социальной политики, обеспечивающей управление социальным развитием, и методы контроля её реализации.
Операционное управление персоналом и подразделением организации	ОПК ОС-1.1	на уровне знаний: обладать знаниями о системах управления персоналом.
		на уровне умений: всесторонне анализировать современные проблемы системы управления персоналом
		на уровне навыков: обладать навыками, необходимыми для разработки социальных, организационно-управленческих программ, просчитывать эффективность их реализации с учетом влияния внешней среды

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.Б.1. «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» составляет 2 зачётные единицы, 72 часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 14 часов: лекции – 4 часа, практические занятия – 10 часов. Самостоятельная работа составляет 54 часа. Контроль – 4 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.Б.1. «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» входит в Блок 1. «Дисциплины (модули)».

Дисциплина Б1.Б.1. «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» изучается на 1 курсе в 1 семестре обучения.

Дисциплина опирается на знания, полученные на предыдущем уровне образования.

Параллельно с изучением дисциплины Б1.Б.1. «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» на 1 курсе в 1 семестре обучения начинает изучаться дисциплина Б1.Б.7 «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации», изучение которой завершается во 2 семестре.

После изучения дисциплины Б1.Б.1. «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» изучается дисциплина Б1.Б.10 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» (3 и 4 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет в 1 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРС	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Социальная политика государства и организации: сущность и основные характеристики	10	2				8	О
Тема 2	Зарубежный опыт разработки и реализации социальной политики государства	8			2		6	В,П
Тема 3	Стратегическое управление социальной политикой государства и социальным развитием организации	8	2				6	КС
Тема 4	Основные направления социальной политики	8					8	ГЗ
Тема 5	Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации	8			2		6	КС
Тема 6	Социальная ответственность организаций	10			2		8	КС

Тема 7	Формирование и реализация социального пакета на отечественных предприятиях: опыт и перспективы	8			2		6	ГЗ
Тема 8	Внешние и внутриорганизационные факторы социальных изменений и их влияние на развитие корпоративной культуры	8			2		6	Т
Промежуточная аттестация		4						За
Всего:		72	4		10		54	

Примечание:

*** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), выступление (В), презентация (П), групповое задание(ГЗ), тестирование (Т), круглый стол (КС).*

**** - формы промежуточной аттестации: зачет (За).*

Содержание дисциплины

Тема 1. Социальная политика государства и организации: сущность и основные характеристики

Социальная политика: определение, функции, цели, задачи. Принципы социальной политики. Реальная и декларируемая социальная политика. Качество и удовлетворенностью жизнью. Международные рейтинги и показатели развития социальной политики в стране. Система социальной политики, её цели, принципы, направления. Классификация моделей социальной политики и их характеристика. Основные модели управления социальной политикой и их специфика.

Современное государство и его социальные функции. Российская Федерация как социальное государство.

Кризис государства всеобщего благосостояния и изменение принципов социального управления. Особенности современной социальной политики в России, основные подходы и принципы реализации.

Тема 2. Зарубежный опыт разработки и реализации социальной политики государства

Понятие «социальное управление». Историческая эволюция парадигмы социального управления в отдельно взятой стране. Особенности формирования современных моделей социальной политики и их основные характеристики в различных странах. Система социального управления, ее элементы и уровни: международный опыт. Основные направления социальной политики государств: здравоохранение, образование, жилищное хозяйство, занятость населения . Основные методы и принципы социального управления в стране. Пределы и ограничения управленческого воздействия

Тема 3. Стратегическое управление социальной политикой государства и социальным развитием организации

Понятие «стратегического управления» и его основные характеристики. Три компонента понятия «стратегии». Государственное стратегическое управление. Система государственного стратегического планирования. Основные функции системы государственного стратегического планирования. Использование инструментов стратегического управления в государственном управлении. Нормативная определенность стратегического государственного социального планирования. Стратегическое планирование в области социальной политики в России. Субъекты стратегии социального планирования в России.

Социальное планирование в организации. Основные стратегии развития организации и их связь с социальным планированием. Приоритеты социальной политики в организации. Этапы разработки социальной политики в организации. Технологии реализации социального развития организации.

Тема 4. Основные направления социальной политики

Основные направления социальной политики в области здравоохранения, образования, молодежной, семейной политик, в области спорта, занятости и защиты от безработицы и т.д. Правая регламентация социальных процессов и основы управления ими. Разработка социальных государственных программ. Разработка социальных программ на уровне организации. Социальное планирование в организации: приоритетные направления.

Тема 5. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации

Социальное планирование в организации. Функции и методы социального развития организации. Миссия и цели развития организации. Выбор типа социального стратегического развития. Оценка финансово-экономического и социального состояния предприятия. Социальные технологии в реализации социальной политики организации. Оценка социального развития организации. Социальные рейтинги организаций. Социальное содержание коллективных договоров..

Тема 6. Социальная ответственность организаций

Исторический аспект развития социальной ответственности организаций. Корпоративная этика. Идеологические основы социальной ответственности корпораций. Принципы корпоративной ответственности. Модели корпоративной ответственности бизнеса. Американская и европейская модели. Социальная ответственность корпораций как разновидность социальной ответственности бизнеса. Взаимосвязь понятий «социальная гарантия» и «социальная ответственность организации». Многоуровневый характер социальной ответственности бизнеса. Цель и задачи совершенствования обеспечения социальных гарантий на предприятиях с позиций социальной ответственности. Пути достижения высокого уровня социальной защищенности на предприятиях.

Социальная организация как сложный тип организационных систем. Основные признаки социальной организации. Социально-экономическая среда предприятия. Взаимодействие человека и организации. Персонал организации и его социальные ожидания.

Тема 7. Формирование и реализация социального пакета на отечественных предприятиях: опыт и перспективы

Определение понятия «социальный пакет». Социальный пакет как инструмент повышения результативности работы персонала организации. Цель и задачи создания социального пакета на предприятии. Зарубежный и отечественный опыт в области формирования социального пакета. Основные принципы и подходы в сфере формирования социального пакета на предприятиях.

Распределение дополнительных социальных льгот и компенсаций работникам предприятия. Тенденции развития рынка услуг по формированию социального пакета в РФ.

Тема 8. Внешние и внутриорганизационные факторы социальных изменений и их влияние на развитие корпоративной культуры

Влияние внешней среды на внутреннее социальные изменения в организации. Факторы влияния и изменения. Модернизация социального управления: основные направления, цели, способы осуществления. Изменение подходов к управлению социальной сферой, методов и технологий решения общественных проблем. Развитие многосубъектной модели социального управления и практики социального партнерства. Управление социальной сферой как одно из приоритетных направлений современной общественной практики. Влияние социальных изменений на внутреннюю социальную среду организации и на корпоративную культуру. Связь социальной политики и корпоративных ценностей. Тенденции их изменений.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б1. «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Социальная политика государства и организации: сущность и основные характеристики	опрос
Тема 2.	Зарубежный опыт разработки и реализации социальной политики государства	выступление, презентация
Тема 3.	Стратегическое управление социальной политикой государства и социальным развитием организации	круглый стол
Тема 4.	Основные направления социальной политики	групповое задание
Тема 5	Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации	круглый стол
Тема 6.	Социальная ответственность организаций	круглый стол
Тема 7	Формирование и реализация социального пакета на отечественных предприятиях: опыт и перспективы	групповое задание
Тема 8.	Внешние и внутриорганизационные факторы социальных изменений и их влияние на развитие корпоративной культуры	тестирование

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- устные выступления и презентации;
- выступление с докладами,
- участие в обсуждении докладов.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;

- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.
- участие в работе круглого стола.
- написание и презентация рефератов по темам.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия.

Типовые оценочные материалы по темам

Тема 1. Социальная политика государства и организации: сущность и основные характеристики

1. Роль социальной политики государства в организации предприятий.
2. Социальная политика и гражданское общество.
3. Междисциплинарное измерение управления социальным развитием организации.
4. Системный подход к проблеме социального развития организации и ее управления.
5. Факторы социального управления.

Тема 2. Зарубежный опыт разработки и реализации социальной политики государства

1. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием
2. Социальная защита населения: опыт зарубежных стран.
3. Состояние уровня жизни населения зарубежных стран.

Тема 3. Стратегическое управление социальной политикой государства и социальным развитием организации

1. Понятие «стратегическое управление». Основные подходы.
2. Правовые основы стратегического управления в России. Федеральный закон от 28.06.2014 N 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации"
3. Управление социальным развитием организации: основные понятия.

Тема 4. Основные направления социальной политики

1. Социальная защита населения. Основные подходы и регламентация.
2. Социальная политика в области здравоохранения.
3. Социальная политика в области образования.
4. Молодежная социальная политика.
5. Социальная политика в области жилищно-коммунального хозяйства

Тема 5. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации

1. Социальное развитие организации: основные понятия
2. Структура, компетенция и функции службы персонала.
3. Современные методики оценки уровня социального развития организации. Структура социальных показателей.

Тема 6. Социальная ответственность организаций

1. Корпоративная социальная ответственность: теоретико-методологический аспект.
2. Концепции социальной ответственности бизнеса.
3. Реализация концепций социально ответственного бизнеса в организации

Тема 7. Формирование и реализация социального пакета на отечественных предприятиях: опыт и перспективы

1. Цель и задачи формирования социального пакета на современном отечественном предприятии
2. Состав социального пакета. Для чего он предназначен?
3. Принципы и подходы, лежащие в основе формирования социального пакета в организации
4. Распределение социальных льгот и компенсаций на современных зарубежных предприятиях
5. Механизм формирования социального пакета в Российской Федерации

Тема 8. Внешние и внутриорганизационные факторы социальных изменений и их влияние на развитие корпоративной культуры

1. Механизм воздействия внешних факторов на развитие организации.
2. Факторы формирования внутренней социальной среды предприятия и роль среды в формировании корпоративной культуры.
3. Корпоративные ценности и их роль в формировании социальной политики организации.

Пример группового задания

Задание

Компания X дала задание отделу управления персоналом пересмотреть наполнение социального пакета: выбрать необходимые льготы на основе ранжирования с учетом пожеланий персонала компании. Отделу необходимо составить план последовательных действий по выбору приоритетных льгот.

Подсказка: Таблица

№	Название льготы	Ранг значимости (место)

Примерные тестовые задания для текущего контроля обучающихся:

1.Задание

Социальная политика это

- ☐ взаимоотношения социальных групп по поводу сохранения и изменения социального положения населения в целом и составляющих его стратов
- ☐ комплексная характеристика жизнедеятельности населения
- ☐ форма политических взаимоотношений в обществе

2. Задание

Государственная социальная политика это

- ☐ взаимоотношения социальных групп
- ☐ действия государства в социальной сфере
- ☐ система совместной жизнедеятельности людей

3. Задание

Назовите основополагающие цели стратегического социального планирования:

- ☐ достижение социальной справедливости
- ☐ упорядочение действий государственных органа управления
- ☐ нормирование удовлетворения социальных потребностей населения

4. Задание

Первая функция социальной политики, связанная с текущей поддержкой тех, кто в данный момент нуждается в жизненных средствах

- ☐ помощь бедным
- ☐ борьба с бедностью
- ☐ помощь инвалидам

5. Задание

Что не является характерным признаком социального прогнозирования

- ☐ относительно высокая интенсивность связи между прогнозным заключением и решением
- ☐ относительно высокая интенсивность связи между целеполаганием и действием.

6. Задание

Может ли быть экспертом, осуществляющим социальную экспертизу, человек, не обладающий профессиональными знаниями по социальной проблеме и ее решениям

- ☐ да, для эксперта достаточны житейская мудрость и профессиональные знания
- ☐ не может
- ☐ зависит от обстоятельств и степени сложности проблемы

7. Задание

Одно из главных направлений внутренней политики государства, призванное обеспечить воспроизводство тех социальных ресурсов, из которых создает предпосылки для воспроизводства и стабильности социальная система

- ☐ демографическая политика
- ☐ экономическая политика
- ☐ социальная политика

8. Задание

Практическая деятельность по реализации политического курса

- ☐ власть
- ☐ политика
- ☐ государственная политика

9. Задание

Целью социальной политики является

- ☐ достижение равновесия, стабильности и динамизма
- ☐ достижение равновесия, динамизма и статичности
- ☐ достижения единичности, равновесия и динамизма

10. Задание

Объектом какой политики выступают условия жизни и труда человека, общественные отношения и социальная структура, все аспекты народного благосостояния

- ☐ демографической
- ☐ социально-экономической
- ☐ социальной

11. Задание

Какие два компонента взаимодействия можно вычленить в социальной политике

- ☐ научно-познавательный и прогностический
- ☐ практически-организационный и научно-методический
- ☐ научно-познавательный и практически-организационный

12. Задание

Степень равенства и степень сохранения неравенства

- ☐ социальная справедливость
- ☐ плюрализм
- ☐ демократизм

13. Задание

Учёт социальных интересов различных групп и слоёв населения с точки зрения действительного удовлетворения их рациональных потребностей

- ☐ референдум
- ☐ демократизм
- ☐ плюрализм

14. Задание

В узком смысле под социальной политикой понимается:

- ☐ одно из направлений государственной политики
- ☐ перераспределения финансовых ресурсов между различными социальными группами.
- ☐ государственная социальная доктрина или концепция социального развития страны
- ☐ мероприятие, затрагивающее все стороны жизни членов общества

15. Задание

Одна из функций социальной политики, которая необходима для предвидения общественных процессов и влияние их на стабильность государства:

- ☐ интегративная
- ☐ управленческая
- ☐ защитная
- ☐ прогностическая

16. Задание

Деятельность, направленная на управление социальным развитием общества, обеспечения удовлетворения материальных и культурных потребностей этого общества и на регулирование процессов социальной дифференциации общества – это:

- ☐ политика
- ☐ социальная политика
- ☐ социальная работа
- ☐ социальное обслуживание

17. Задание

Что является объектом социальной политики?

- ☐ условия жизни и труда человека, общественные отношения и социальная структура
- ☐ человек
- ☐ люди, попавшие в трудную жизненную ситуацию
- ☐ социальная структура

18. Задание**Субъектами социальной политики являются:**

- ☐ правовые нормы
- ☐ научные теории
- ☐ социальная группа, социальные общности
- ☐ человек

19. Задание

Какой принцип социальной политики предусматривает оказание предпочтения общественным инициативам по сравнению с соответствующей деятельностью государственных органов и учреждений при финансировании мероприятий в области социальной политики?

- ☐ принцип социальной справедливости
- ☐ принцип солидарности
- ☐ принцип социальной компенсации
- ☐ принцип социальных гарантий

20. Задание**Социальные субъекты это**

- ☐ правовые нормы
- ☐ научные теории
- ☐ социальные группы и социальные общности

21. Задание

Процесс по сохранению и восстановлению человеческих ресурсов в целях стабилизации и развития всех сфер общества

- ☐ адаптация
- ☐ социальная работа
- ☐ социальная реабилитация

22. Задание**К непостоянным субъектам социальной политики относятся:**

- ☐ государство
- ☐ религиозные организации
- ☐ политические партии
- ☐ акторы

23. Задание**Какие субъекты социальной политики относятся к конъюнктурным?**

- ☐ политические партии
- ☐ государство
- ☐ работодатели
- ☐ акторы

24. Задание**Кто относится к активным субъектам политики ?**

- ☐ Банки
- ☐ Страховые организации
- ☐ Государство
- ☐ Кредитные общества

25. Задание

Целенаправленная деятельность государства и иных социальных институтов в сфере регуляции процессов воспроизводства населения- это:

- ☐ демография
- ☐ демографическая политика
- ☐ этнография
- ☐ политика

26. Задание

Деятельность государства, направленная на решение специфической проблемы молодёжи – это:

- ☐ социальный диагноз
- ☐ социальная профилактика
- ☐ государственная молодёжная политика
- ☐ социальный прогноз

27. Задание

Главный субъект остаточной модели социальной политики

- ☐ государство
- ☐ предприниматели
- ☐ семья, частное страхование
- ☐ церковь

28. Задание

Что подразумевается под термином «актор»?

- ☐ группа людей
- ☐ действующий человек
- ☐ социальное государство
- ☐ политическая партия

29. Задание

Какая теория происхождения государства отрицала социальную политику по своей сути?

- ☐ патриархальная теория
- ☐ теория завоеваний
- ☐ договорная теория
- ☐ теологическая теория

30. Задание

К группе пассивных субъектов социальной политики относятся:

- ☐ акторы
- ☐ партии
- ☐ государство
- ☐ банковские и кредитные учреждения

31. Задание

Какой из ниже перечисленных субъектов социальной политики не относится к активным субъектам социальной политики:

- ☐ государство
- ☐ работодатели
- ☐ банковские учредители
- ☐ общественные благотворительные объединения

32. Задание

Элементы социальной структуры общества, представляющие собой относительно устойчивые типы и формы социальной практики это

- ☐ социальные нормы
- ☐ социальные институты
- ☐ социальные группы

33. Задание

Совокупность теоретических концепций и практических действий законодательства и политики современного государства в отношении укрепления и расширения социального благосостояния населения

- ☐ социальная стратегия
- ☐ социальное развитие
- ☐ социальная трансформация
- ☐ социальная программа

34 Задание

Что относится к технологиям социальной политики?

- ☐ социальное планирование
- ☐ социальная реабилитация
- ☐ социальное обслуживание
- ☐ социальная диагностика

35. Задание

Внутреннее устройство общества, отрицающее социальное первенство людей и их иерархию взаимодействия между собой – это...

- ☐ социальная стратификация
- ☐ социальная дифференциация
- ☐ социальное расслоение
- ☐ социальная интеграция

36. Задание

В основе какого принципа социальной политики лежит тезис: «Человек-это главный субъект всей общественной жизни»?

- ☐ плюрализм
- ☐ гуманизм
- ☐ социальная справедливость
- ☐ системность, непрерывность и преемственность социальной политики

37. Задание

В основе этой теории лежит поиск индивида, способного определять и реализовывать свои жизненные цели не только на уровне семьи, а также желание оказывать помощь другим людям

- ☐ теория благосостояния
- ☐ теория акторов
- ☐ теория самопомощи
- ☐ теория общественного развития

38. Задание

Система социальных мероприятий, направленных на решение той или иной социальной проблемы – это...

- ☐ социальная программа

- ☐ социальный механизм
- ☐ социальная политика
- ☐ социальные отношения

39. Задание

Уровень потребления материальных и духовных благ в сравнении с исторически обусловленными социальными нормативами потребления – это...

- ☐ потребительская корзина
- ☐ уровень жизни
- ☐ уровень бедности
- ☐ уровень развития

40. Задание

Какой из компонентов социальной политики связан с непосредственным осуществлением концептуальных положений, стратегических задач социальной политики?

- ☐ научно-познавательный
- ☐ практически-организационный
- ☐ социально-политический
- ☐ когнитивно-познавательный

41. Задание

Система мероприятий, направления на оптимизацию моральной, психологической адаптации в области трудоустройства – это...

- ☐ социальная адаптация
- ☐ социальная профилактика
- ☐ социальная реабилитация
- ☐ социальная диагностика

42. Задание

Что не относится к признакам среднего класса?

- ☐ высокий уровень образования
- ☐ наличие собственности
- ☐ доход ниже среднего уровня
- ☐ профессиональная деятельность, имеющая достаточно высокий престиж в обществе

43. Задание

Деятельность по социально-политической поддержке, оказанию социально-бытовых, психологических и правовых услуг для осуществления социальной адаптации и реабилитации граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации...

- ☐ социальная реабилитация
- ☐ социальная защита
- ☐ социальное обслуживание
- ☐ социальная поддержка

44. Задание

Совокупность всех средств социальной политики для поддержания достойного уровня собственного существования

- ☐ учреждения социальной поддержки
- ☐ социальные услуги
- ☐ социальная самопомощь

☐ государство

45. Задание

Предоставление кому-либо преимуществ, частичное освобождение от выполнения установленных правил, обязанностей или обеспечение условий их выполнения

- ☐ льгота
☐ пенсия
☐ выплата
☐ пособие.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-5.1	понимать социальную политику государства и культуру организации, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в организации
ОПК ОС-1	способность всесторонне анализировать современные проблемы системы управления персоналом и решать задачи по повышению эффективности ее развития	ОПК ОС-1.1	всесторонний анализ современных проблем системы управления персоналом

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-5.1 – понимать социальную политику государства и культуру организации, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в организации	Способность понимать социальную политику государства, методы и технологии управления социальным развитием организации Способность и знания, необходимые для понимания и развития культуры организации, социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в организации.	Обладает способностью понимать социальную политику государства, методы и технологии управления социальным развитием организации Обладает способностью и знаниями, необходимыми для понимания и развития культуры организации, социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в организации.
ОПК ОС-1.1 всесторонний анализ современных проблем системы управления персоналом	Обладать знаниями о системах управления персоналом. Обладать способностью и умением всесторонне анализировать современные проблемы системы управления персоналом	Обладает глубокими знаниями о системах управления персоналом. Обладает способностью и умением всесторонне анализировать современные проблемы системы управления персоналом

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету

1. Внешние и внутренние социальные условия организации.
2. Направления социальной деятельности организации.
3. Макросоциальные процессы.
4. Стили поведения современной организации в окружающей среде.
5. Система факторов социальной среды.
6. Особенность государственного управления и регулирования социальных процессов в современных условиях.
7. Основные показатели социального развития организации.
8. Особенность современной системы государственного социального планирования.
9. Общее и особенное в государственном стратегическом управлении социальным развитием государства.
10. Особенность трудовой этики индустриального общества.
11. Мероприятия по управлению социальным развитием персонала в XIX веке на Западе и в России.
12. Вклад классиков менеджмента в социальное управление.
13. Особенности управления социальным развитием в организациях скандинавских стран.
14. Концепция качества трудовой жизни.
15. Подходы к социальной деятельности в Западной Европе.
16. Общее и особенное в западной и восточной модели управления социальным развитием.
17. Возможность применения зарубежных моделей социального развития предприятий и управления в российских условиях.
18. Стратегическое планирование в организации: структура, виды.
19. Особенности социального стратегического планирования.
20. Классификация факторов внешней среды, влияющих на организацию.
21. Важнейшие элементы социального планирования.
22. Главные задачи и приоритеты управления организацией как сложной системой.
23. Принципы и методы разработки стратегического плана организации.
24. Место социальной стратегии в структуре стратегического плана организации.
25. Содержание плана социальной стратегии в организации.
26. Суть принципа гуманизации труда.
27. Содержание понятия «качество трудовой жизни».
28. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации.
29. Влияние социальных факторов на лояльность работника организации.
30. Миссия и направления деятельности по управлению социальным развитием организации.
31. Структура и сфера ответственности (компетенции) службы персонала по осуществлению социальной деятельности.
32. Квалификационные требования к специалисту и руководителю по осуществлению социальной деятельности.
33. Основные функции служб по управлению социальным развитием организации.
34. Последовательность формирования социальной стратегии организации.
35. Сущность методики формирования социального паспорта.
36. Основная структура и уровни социальных стратегий.
37. Основные социальные показатели оценки организации.

38. Методика оценки уровня социального развития организации.
39. Социальная ответственность организаций: теоретические подходы.
40. Исторический аспект развития социальной ответственности организаций.
41. Зарубежные концепции социальной ответственности корпораций
42. Российский опыт корпоративной социальной ответственности.
43. Основные понятия корпоративной социальной ответственности
44. Социальные ресурсы в организации
45. Управление социальной сферой в организации
46. Социальная служба: функции, принципы формирования
47. Социальная политика в организации: типы и виды.
48. Коллективный договор как регулирующий фактор социально-трудовых отношений
49. Коллективный договор как средство осуществления социальной политики предприятия
50. Социальный пакет как инструмент повышения результативности работы персонала организации.
51. Зарубежный и отечественный опыт в области формирования социального пакета.
52. Распределение дополнительных социальных льгот и компенсаций работникам предприятия.
53. Социальная среда организации и ее влияние на развитие корпоративной культуры в организации
54. Социокультурные ценности компании.

Практические задания (кейсы) к зачету:

1. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года стратегической целью государственной жилищной политики названо обеспечение доступности жилья для всех категорий граждан, соответствия объема комфортного жилищного фонда потребностям населения. Реализация государственной жилищной политики должна привести к следующим результатам: создание безопасной и комфортной среды обитания и жизнедеятельности человека; обеспечение возможностей для территориальной мобильности населения. В настоящее время как реализуется государственная жилищная политика? Дайте комментарий к реализации данной политики государством.

2. Содействию занятости населения призвана способствовать государственная программа РФ «Содействие занятости населения», реализация которой предусмотрена к 2020 г., целью которой является создание правовых, экономических, институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда.

— Задачи Программы: предотвращение роста напряженности на рынке труда; привлечение иностранных работников в соответствии с потребностями экономики; содействие поддержанию высокой квалификации и сохранению здоровья работников, обеспечение защиты трудовых прав граждан. Программа предусматривает реализацию подпрограмм: «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан»; «Внешняя трудовая миграция», «Развитие институтов рынка труда». Как в настоящее время реализуется программа? Проведите SWOT-анализ программы.

3. Вам, как специалисту по управлению персоналом компании «Автодор», предложено разработать локальный нормативный акт «Положение о компенсациях и льготах». Что и как необходимо прописать в положении, чтобы удовлетворить персонал организации, сэкономить на налогах и подстраховаться на случай трудовых споров и конфликтов?

4. Выделите основные концептуальные положения современной государственной социальной политики и подробно изложите их практическое применение в деятельности Вашей (или какой-либо иной конкретной) организации.
5. Директор Управления персоналом компании «УК Холдинга Теплоком» на совещаниях только и слышал, как одна служба упрекает другую в том, что та не вовремя что-то сделала и подвела. Он решил, что в компании совсем разладилась дисциплина, и пригласил HR-директора обсудить это. Но тот объяснил: инспекторы по кадрам завалены больничными листами, люди болеют, потому сроки и не соблюдаются. Гендиректор попросил подсчитать продолжительность суммарной временной утраты трудоспособности сотрудников компании и наметить план низкозатратных мероприятий. Что в данном случае предложит HR-директор? Какие его действия?
6. Ситуация: У компании «П» диверсифицированный портфель активов. Один из них – девелоперский бизнес (строительство торговых центров, управление торговыми центрами), достаточно молодая компания, 10 лет на рынке. Численность всей структуры девелоперской компании – 600 человек (290 – управляющий офис и 310 – персонал торговых центров). Доходность компании низкая, текучесть персонала крайне высокая – 50% в год. Высокий уровень текучести на руководящих должностях, в службе по управлению персоналом, в службе, отвечающей за строительство. Уровень заработной платы сотрудников значительно выше рынка. Кадровые технологии практически все внедрены, однако их эффективность низка. Собственник компании желает справиться с проблемой низкой доходности, считает, что основной вопрос – это неверная социальная политика предприятия и необходимо ее срочно оптимизировать. Задание : Оцените решение собственника, какие могут быть возможные плюсы или минусы от его реализации. Подумайте и поясните, какие задачи в области управления персоналом необходимо решить в данной ситуации в первую очередь. Перечислите эти задачи в порядке приоритетности. Вы согласны с директором в том, что необходимо в первую очередь пересматривать социальную политику компании?
7. Из компании стали один за другим уходить ключевые опытные сотрудники, которые работают давно, стабильно выдают высокие результаты. Это люди в возрасте около 40 лет и чуть больше – так сказать, золотой фонд компании. У них уже есть опыт и житейская мудрость, и еще достаточно сил, чтобы эффективно трудиться. Гендиректор всерьез задумался о том, как их удерживать. HR-директор предложил внедрить корпоративную пенсию. Она, кстати, позволяет и поощрить лучших, не уплачивая налогов. Как создать систему корпоративного пенсионного обеспечения? Какой алгоритм действий выбрать?
8. На приеме одна из посетительниц государственного органа спрашивает Вас: «Есть ли хоть какая-нибудь комиссия или совет, которые занимались бы вопросами политики в интересах семьи и детей и вопросами демографической политики?» Что Вы ей ответите?
9. Пожилая посетительница государственного органа спрашивает Вас (как государственного служащего): «Могу ли я обратиться со своим вопросом в Координационный совет при Правительстве по реализации социальной политики в отношении граждан старшего поколения и ветеранов?» Что Вы ей ответите? Существует ли такой совет?
10. Во время радиоинтервью у государственного служащего спрашивают в прямом эфире: «Используются ли в медицине краудсорсинговые проекты?» Интервьюируемый затруднился ответить, так как не знал, что такое «краудсорсинг». А Вы можете ответить на данный вопрос?

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Обучающийся показывает высокий уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует высокое качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает высокое качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений. Обучающийся показывает достаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует достаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает достаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных

	<p>связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p> <p>Обучающийся показывает достаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе), но поставленные вопросы отвечает неуверенно. Демонстрирует достаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), но при этом отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Обучающийся показывает достаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе), но при этом в ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские.</p>
0-5	<p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p> <p>Обучающийся показывает недостаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует недостаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает недостаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе). Неуверенно и логически непоследовательно излагает в целом материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p>

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачтено», если обучающийся набрал менее 50 баллов,

- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Практические задания являются необходимым звеном для оценки умений и навыков обучающихся. Основные критерии оценки практического задания (кейса): качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Методические рекомендации по подготовке выступления и презентации

Выступление – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Структура доклада включает:

1. Введение:

- указывается тема и цель выступления;
- обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания выступления;
- намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

2. Основное содержание:

- последовательно раскрываются тематические разделы выступления.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Текст выступления должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления: не более пяти–семи минут.

Методические рекомендации по проведению группового задания

Групповые задания – это метод обучения, требующий совместной деятельности обучающихся, когда каждый в группе решает общую задачу, обсуждает ее и группа выносит единое решение. Группа состоит из 3-4 обучающихся. На выполнение задания отводится 40 минут, на представление результатов работы группы отводится 10-12 минут.

Рекомендации по подготовке к круглому столу:

Подготовка к круглому столу представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) круглого стола;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

Инструкция по выполнению тестового задания

Тестирование представляет собой выполнение тестового задания (теста), состоящего из 45 вопросов и вариантов ответов на них. Вопросы предусматривают один правильный вариант ответа. Время прохождения теста 50 минут. Напротив каждого вопроса обучающийся ставит отметку (например, «галочку» или «крестик»). Для прохождения теста обучающийся должен набрать не более 50 баллов. Максимальный балл составляет 90 баллов. За каждый правильный ответ присваивается два (2) балла.

Если обучающийся не знает правильного ответа на вопрос теста, он может его пропустить, но в этом случае будет засчитан неверный ответ.

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опроса по темам.

Для самостоятельной подготовки к занятиям студентам предлагается изучить следующие темы и подготовить по одной из них реферат.

Примерные темы для написания рефератов:

1. Роль социальной политики государства в организации предприятий.
2. Социальная политика и гражданское общество.
3. Междисциплинарное измерение управления социальным развитием организации.
4. Системный подход к проблеме социального развития организации и ее управления.
5. Факторы социального управления: менеджер и коллектив.
6. Проблема духовного и психофизического совершенства в коллективе.
7. Проблема защиты психосферы личности в коллективе.
8. Социальная сфера и ее факторы.
9. Культурно-антропологические измерения социальной сферы коллектива.
10. Жизнь и труды выдающихся менеджеров.
11. Социальная эволюция в обществе и на предприятии.
12. Социальная антропология предпринимательства.
13. Управление: основные учения о нем.
14. Становление системы предпринимательства в России.
15. Духовность как человеческая сущность: на работе всегда должно быть место новаторской мысли.
16. Гуманизация труда: перспективы в России и за рубежом.
17. Специфика управленческого подхода к социальному развитию коллектива.
18. Идея целостности человека: труд и коллектив.
19. Развитие человечности в свободном предпринимательском предприятии.
20. Влияние на предприятие социальной политики.
21. Управление социальными процессами.
22. Факторы социальной среды организации.
23. Облик социального работника: социальная сфера организации.
24. Социальный менеджмент: концепции и эволюция.
25. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.

26. Понятие социального управления.
27. Предприимчивость руководителя.
28. Исследование организации труда. Нормирование труда.
29. Проблема определения приоритетов в социальной политике на современном этапе развития российского общества.
30. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.

Методические рекомендации по защите кейсов.

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов - научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся презентует (защищает) свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. Аверин А.Н. и др. Государственная и муниципальная социальная политика: Курс лекций: учебное пособие: допущено УМО по образованию по специальности «Государственное и муниципальное управление» / А.Н. Аверин и др.; под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: КНОРУС, 2011. – 1016 с.
2. Берестова Л.И. Социальная политика: учебное пособие. – 2-е изд., доп. – М.: ИД «Юриспруденция», 2015. – 104 с.
3. Ерегина А.Г. Типологический анализ профессионального развития государственных гражданских служащих: содержание, особенности, факторы // Власть. – 2014. – № 12. – 119 с. // Режим доступа: http://www.isras.ru/vlast_2015_08.html
4. Жильцов Е.Н., Егоров Е.В. Экономика и управление социальной сферой. – М.: Дашков и К°, 2015. – 496 с. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://ibooks.ru/reading.php?short=1&isbn=978-5-394-02423-8>
5. Знаменский А.Ю., Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для магистров. – М.: Юрайт, 2014. – 365 с.
6. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие / под ред. Н.И. Шаталовой. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 221 с.
7. Левушкина С.В. Кадровая политика и кадровый аудит организаций: учебное пособие для студентов. - СтГАУ (Ставропольский государственный аграрный университет), 2014. // Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61110
8. Мау В.А., Клячко Т.Л. Развитие человеческого капитала – новая социальная политика: сборник научных статей / Науч. ред.: В.А. Мау, Т.Л. Клячко; РАНХиГС при Президенте РФ. – М.: Дело, 2013. – 544 с.
9. Управление персоналом: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 630 с.

10. Nadler D., Hibino S. Breakthrough Thinking the Seven Principles of Creative Problem Solving.-Roclin. CA. Prima Publishing, 2004. // Режим доступа: <http://www.csrjournal.com/accen/3081-krizis-snizil-korporativnuyu-socialnuyu-otverstvennost.html>

6.2. Дополнительная литература

1. Авджян Г.Д. Социальная политика региона: теория и практика: учебное пособие: допущено УМО по образованию по специальности "Социальная работа" / Г.Д. Авджян и др.; под ред. И.П. Скворцова. – М.: КНОРУС, 2010. – 448 с.

2. Волгин Н.А. и др. Экономическая и социальная политика: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. – Ч. 2: Социальная политика: учебник / под общ. ред. Н.А. Волгина, В.И. Кушлина; РАГС при Президенте РФ. – М.: Изд-во РАГС, 2010. – 560 с.

3. Луков В.А., Тихомиров Д.А. Социальная экспертиза: учебное пособие/ В.А. Луков, Д.А. Тихомиров. – Электрон. текстовые данные. – М.: Московский гуманитарный университет, 2012. – 170 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/8619>

4. Kaufmann F.-X. The Idea of Social Policy in Western Societies: Origins and Diversity International Journal of Social Quality. – Winter, 2013. – Vol. 3. – Issue 2. – P. 16–40. – Электронный ресурс: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=94615625&lang=ru&site=eds-live&authtype=uid>

5. Mateo Pérez M.A., Martinez-Roman M.-A., Domenech-Lopez Y. Social Services in Times of Economic and Social Crisis: The case of Spain Revista de Cercetare si Interventie Sociala. – 2015. – Sep. – Vol. 50. – P. 96–110. – Электронный ресурс: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=110872673&lang=ru&site=eds-live&authtype=uid>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Коростылева Н.Н. Практика реализации социального пакета на отечественных предприятиях. – М.: Научная книга. 2011. – 186 с. [<http://e-library.ranepa.ru/marcweb2/ShowMarc.asp?docid=342554>].

2. Образовательные инновации и практики карьеры: сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2015. - 192 с.

3. Соколова Н.Г. Магистерская диссертация. Подготовка, оформление и защита [Электронный ресурс]: методические рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы магистра по направлению подготовки МЕНЕДЖМЕНТ/ Соколова Н.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2015.— 97 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/54503.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52. Социальная политика: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / сост. А. Ахинов, С. В. Калашников. – М.: Инфра-М, 2014. – 272 с

5. Социальное партнерство и социальная защита работников: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки 080400.62 «Управление персоналом». – М.: Альфа-М; ИНФРА-М, 2013. – 271 с.

6. Социальная политика: учебник / Под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2010. – 300 с.

7. Экономическая и социальная политика: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. Ч. 2 : Социальная политика: учебник. / Под общ. ред. Н.А. Волгина, В.И. Кушлина. - М.: Изд-во РАГС, 2010. - 560 с. [<http://e-library.ranepa.ru/marcweb2/Found.asp>]

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Жилищный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 N 188-ФЗ.
4. Федеральный закон от 29.12.2006 N 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» / Действующая редакция закона с размерами выплат на 2015–2017 Федеральный закон от 01.12.2014 N 384-ФЗ «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».
5. Федеральный закон от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) // Собрании законодательства Российской Федерации от 30 июня 2014 г. N 26 (часть I) ст. 3378

6.5. Интернет-ресурсы

1. www.nir.ru/socio/scipubl/socjour.htm – Социологический журнал
2. www.nir.ru/socio/scipubl/socis.htm – Журнал «социологические исследования»
3. <http://uptp.ru> – журнал «Проблемы теории и практики управления»
4. <http://romir.ru> – РОМИР
5. www.soc-otvet.ru – сайт Агентства социальной ответственности бизнеса
6. <http://goldenheart.ru> – интернет-издание о спонсорстве, благотворительности и меценатстве
7. <http://www.indexbrand.ru> – социально-маркетинговые кампании в России
8. <http://bd.fom.ru> – база данных ФОМ [Фонда «Общественное мнение»]
9. www.demoscope.ru – электронная версия бюллетеня «Население и общество»
10. www.socpol.ru – сайт независимого института социальной политики.

6.6. Иные источники

1. Журнал «СОЦИС»: <http://www.nir.ru/Socio/scipubl/socis.htm>
3. Социальные изменения и социальный прогресс: <http://ecsocman.hse.ru/data/838/649/1219/t4.pdf>
4. Федеральный образовательный портал: <http://ecsocman.hse.ru/text/18748029/?eng=1>
5. Феноменология социальных трансформаций: <http://fst.my1.ru/>
6. Учебный портал по социологии: <http://socportal.ucoz.ru/>
7. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ). <http://wciom.ru/>
8. www.nnir.ru / - Российская национальная библиотека
9. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
10. www.rsi.ru / - Российская государственная библиотека
11. www.aport.ru / - Поисковая система
12. www.rambler.ru / - Поисковая система
13. www.yandex.ru / - Поисковая система
14. <http://www.consultant.ru> / - Консультант плюс
15. <http://www.garant.ru> / - Гарант

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.