

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.06.2026 13:44:08
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e6034

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

24.11.2025 г.
протокол № 4
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025 г.

протокол № 4
Председатель Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины Управление социальным развитием организации
Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль Управление персоналом и экономика труда
Форма обучения очно-заочная
Год набора 2026

Разработана:
Профессор, д.э.н.
Шарин В.И.

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	6
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	6
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	12
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	12
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	12
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)
---------	--

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины "Управление социальным развитием организации" - формирование компетенций студентов, направленных на овладение учащимися систематизированными знаниями о сущности и методах реализации социальной политики, корпоративной социальной политики, социальной ответственности бизнеса, а также знаний и умений управления социальными проектами в организации, социальным развитием организации в целом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 4						
Зачет	144	16	8	8	124	4

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	

<p>ПК-9 Способен осуществлять разработку и реализацию корпоративной социальной политики</p>	<p>ИД-1.ПК-9 Знать:</p> <p>Порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации</p> <p>Вопросы управления социальным развитием организации</p> <p>Методы анализа выполнения социальных программ, корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности</p> <p>Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>Технологии и методы формирования и контроля бюджетов</p> <p>Методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения</p> <p>Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации</p> <p>Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации</p> <p>Основы производственной деятельности организации</p> <p>Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда</p> <p>Структура, цели, стратегия и кадровая политика организации</p> <p>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу</p> <p>Основы налогового законодательства Российской Федерации</p> <p>Нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников</p> <p>Законодательство Российской Федерации о персональных данных</p> <p>Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики, порядок внедрения социальной политики</p> <p>Порядок заключения договоров (контрактов)</p> <p>Основы правового регулирования Российской Федерации порядка заключения договоров (контрактов)</p> <p>Нормы этики делового общения</p> <p>Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p>
---	---

<p>ПК-9 Способен осуществлять разработку и реализацию корпоративной социальной политики</p>	<p>ИД-2.ПК-9 Уметь:</p> <p>Анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам</p> <p>Определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ</p> <p>Рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ</p> <p>Доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций</p> <p>Определять критерии и уровни удовлетворенности персонала</p> <p>Определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики</p> <p>Использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом</p> <p>Определять объемы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов</p> <p>Организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики</p> <p>Составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов</p> <p>Производить предварительные закупочные процедуры и оформление сопутствующей документации по заключению договоров</p> <p>Проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ</p> <p>Проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой</p> <p>Соблюдать нормы этики делового общения</p>
	<p>ИД-3.ПК-9 Иметь практический опыт</p> <p>Анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ</p> <p>Внедрение корпоративных социальных программ, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников</p> <p>Разработка корпоративных социальных программ</p> <p>Разработка системы выплат работникам социальных льгот</p> <p>Реализация системы социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства Российской Федерации</p> <p>Организация переговоров с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействие с государственными органами</p> <p>Оценка удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой</p> <p>Оценка эффективности мероприятий корпоративной социальной политики</p> <p>Подготовка предложений по формированию бюджета в части обеспечения корпоративной социальной политики, по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики</p> <p>Подготовка предложений по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ</p>

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа .(по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 4		140					
Тема 1.	Сущность социальной политики и социальной защиты (ПК-9).	14	1		1	12	
Тема 2.	Понятие и виды социальных трансфертов (ПК-9).	18	1		1	16	
Тема 3.	Понятие социальной программы организации, методы разработки и оценки ее эффективности (ПК-9).	18	1		1	16	
Тема 4.	Сущность и применение государственных социальных стандартов (ПК-9).	26	1		1	24	
Тема 5.	Субъекты и объекты социального развития организации (ПК-9).	22	1		1	20	
Тема 6.	Социальная политика на предприятии (ПК-9).	25	1		1	23	
Тема 7.	Зарубежный опыт реализации социальной политики и социальной защиты (ПК-9).	10	1		1	8	
Тема 8.	Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений (ПК-9).	7	1		1	5	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Тема 1 - 3	Тест (приложение 4)	Тест из 15 вопросов	40 баллов
Темы 5 - 8	Задачи (приложение 4)	Практическая задача с ответом в свободной форме	10 баллов
Тема 4-6	Тест (Приложение 4)	Тест из 15 вопросов	40 баллов
Промежуточная аттестация(Приложение 5)			
4 семестр (За)	Билет для зачета (приложение 5).	В билете 2 теоретических вопроса и 1 практический	100 баллов

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончании дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончании формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

Тема 1. Сущность социальной политики и социальной защиты (ПК-9).

Сущность государственной социальной политики и социальной защиты. Основные понятия, предмет и методы социальной политики и социальной защиты. Роль и место курса в учебном процессе.

Государственное регулирование доходов. Основы государственной политики перераспределения доходов. Результативность социальной политики.

Цели и задачи социальной политики государства. Приоритеты социальной политики. Нормативно-правовая основа системы социальной защиты в России.

Формы социальной защиты. Система социальной защиты в России: направления и социальные институты.

Тема 2. Понятие и виды социальных трансфертов (ПК-9).

Понятие и виды социальных трансфертов

Суть противоречия социальной справедливости и экономической эффективности. Проблема выравнивания доходов и создание системы социальных гарантий.

Сущность и виды социальных трансфертов. Социальная помощь (вспомоществование). Социальные гарантии. Социальное страхование. Денежные и натуральные трансферты. Задачи, решаемые системой социальных трансфертов.

Формы социальных трансфертов. Пенсии. Государственное и частное пенсионное обеспечение.

Пособия. Единовременные и периодические пособия. Пособие по безработице. Стипендии.

Индексация. Основные социальные гарантии, установленные законодательством Российской Федерации

Тема 3. Понятие социальной программы организации, методы разработки и оценки ее эффективности (ПК-9).

Сущность социальных планов и программ организаций и предприятий. Цели и задачи, принципы формирования программ. Подходы к социальному планированию на предприятии. Способы и методика формирования социальной программы организации, методы контроля и оценки эффективности ее реализации.

Тема 4. Сущность и применение государственных социальных стандартов (ПК-9).

Сущность и применение государственных социальных стандартов

Понятие, задачи и нормативно-правовое определение государственных минимальных стандартов.

Формирование и направления государственной системы социальной стандартизации. Нормы и нормативы. Минимальные нормы потребления товаров и услуг. Принципы расчета нормативов.

Методы разработки нормативов потребления.

Государственное регулирование минимальных доходов. Прожиточный минимум, его назначение.

Потребительская корзина и ее расчет. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Альтернативы использования МРОТ. Отрицательные и положительные эффекты

Тема 5. Субъекты и объекты социального развития организации (ПК-9).

Особенности поведения организации в роли субъекта и объекта социальной политики. Внешняя и внутренняя социальная корпоративная политика. Внешняя среда предприятия как объект его социальной политики. Работники предприятия как объект социального развития организации.

Социальный пакет - понятие и структура.

Тема 6. Социальная политика на предприятии (ПК-9).

Социальная политика предприятия как практическая реализация концепции социальной ответственности бизнеса. Модели социальной политики на предприятии. Роль трудового коллектива и профсоюзной организации. Роль кадровых служб в управлении социальным развитием организации.

Тема 7. Зарубежный опыт реализации социальной политики и социальной защиты (ПК-9).
Зарубежный опыт реализации социальной политики и социальной защиты.
Основные модели социальной политики: европейский и американский подход. Либеральная модель социальной политики на примере США. Корпоративистская модель социальной политики на примере Германии. Этатическая модель социальной политики на примере Швеции. Реализация моделей социальной политики на корпоративном уровне. Японская система пожизненного найма работников.

Тема 8. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений (ПК-9).
Коллективно-договорное регулирование социальных процессов
Социальное партнерство: понятие и цели. Институты социального партнерства. Объекты социального партнерства. Процесс согласования интересов.
Понятие и виды коллективно-договорного регулирования доходов. Механизм коллективно-договорного регулирования. Соглашения. Региональные и отраслевые соглашения. Генеральное соглашение между российскими объединениями профсоюзов, общенациональными ассоциациями работодателей и Правительством Российской Федерации. Коллективные договоры и контракты. Партнерские переговоры.
Профсоюзы. Цели и задачи деятельности профсоюзов. Правовое регулирование трудовых отношений.

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 2. Понятие и виды социальных трансфертов (ПК-9).
Оценка эффективности социальных трансфертов

Тема 3. Понятие социальной программы организации, методы разработки и оценки ее эффективности (ПК-9).
Защита разработанных студентами социальных программ организации.

Тема 4. Сущность и применение государственных социальных стандартов (ПК-9).
Расчет потребительской корзины.

Тема 5. Субъекты и объекты социального развития организации (ПК-9).
Разработать социальный пакет работника организации.

Тема 6. Социальная политика на предприятии (ПК-9).
Разработать концепцию управления социальным развитием организации.

Тема 7. Зарубежный опыт реализации социальной политики и социальной защиты (ПК-9).
Сделать сравнительный анализ моделей социальной политики и их влияния на построение корпоративных систем социальной защиты работников предприятия.

Тема 8. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений (ПК-9).
Нормативно-правовая база социального партнёрства.

7.3. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 2. Понятие и виды социальных трансфертов (ПК-9). Изучение методических рекомендаций по составлению социальных трансфертов</p>
<p>Тема 3. Понятие социальной программы организации, методы разработки и оценки ее эффективности (ПК-9). Разработка социальной программы организации.</p>
<p>Тема 4. Сущность и применение государственных социальных стандартов (ПК-9). Изучение подходов к разработке государственных социальных стандартов</p>
<p>Тема 5. Субъекты и объекты социального развития организации (ПК-9). Изучить практику разработки социальных пакетов, методы и формы их формирования.</p>
<p>Тема 6. Социальная политика на предприятии (ПК-9). Изучить способы управления социальным развитием организации.</p>
<p>Тема 7. Зарубежный опыт реализации социальной политики и социальной защиты (ПК-9). Изучить управление социальным развитием организации в социально развитых странах.</p>
<p>Тема 8. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений (ПК-9). Изучение основ Трудового Кодекса РФ в части гарантий и прав наемных работников.</p>

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1.

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
Не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
Материалы не размещаются.

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
Не предусмотрено.

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

2. Круглов Д. В., Резникова О. С., Цыганкова И. В. Управление социально-трудовыми отношениями [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 201 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/568535>

3. Горохов В. Ф. Социология [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 459 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/568743>

Дополнительная литература:

2. Божук С. Г., Кулибанова В. В., Тэор Т. Р. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 226 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/561430>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии -без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету

1. Внешняя корпоративная социальная политика организации.
2. Социальная защита населения: понятие, сущность, принципы, функции.
3. Социально ответственный бизнес.
4. Государственная социальная политика в Российской Федерации.
5. Управление социальным развитием организации.
6. Внутренняя корпоративная социальная политика организации.
7. Коллективный договор организации как нормативно-правовая форма социальной защиты работников.
8. Принципы и организационно-правовые формы социальной защиты населения.
9. Особенности социального страхования в России.
10. Пенсионная система Российской Федерации: направления реформирования, проблемы.
11. Социальные факторы повышения производительности труда на предприятии.
12. Государственная социальная помощь в Российской Федерации.
13. Негосударственные субъекты социальной политики. Особенности функционирования.
14. Социальное обслуживание. Сущность и направления развития.
15. Социальные риски: характеристика, пути минимизирования и блокирования их воздействия.
16. Пути стабилизации и повышения уровня жизни населения в РФ.
17. Экономические основы социальной защиты населения.
18. Корпоративное социальное страхование (пенсионное, медицинское).
19. Роль профсоюзов в социальном развитии организаций.
20. Социальная защита работников в организации.
21. Государственная служба занятости населения Российской Федерации.
22. Государственные внебюджетные социально страховые фонды.
23. Социальное партнерство в РФ.
24. Планы и программы социального развития организации.
25. Профсоюзные организации в РФ.
26. Обязательное медицинское социальное страхование в РФ.
27. Зарубежный опыт корпоративной социальной политики.
28. Зарубежный опыт социальной политики. Основные модели.

29. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации. Основные разделы социальных программ и планов социального развития.

30. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования. Методы социального прогнозирования. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации.

31. Социальный пакет в организации: сущность, функции, содержание.

32. Японская система корпоративной политики (системы пожизненного найма, социальной ответственности бизнеса).

**7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной
подготовки к зачету**

Примерные практические задания к зачету

Задание 1. (ПК-9). Выделите неверное утверждение. Социальная политика - это:

- а) одно из направлений государственной политики;
- б) концепция социального развития страны;
- в) система мер по распределению ресурсов в интересах общества в целом;
- г) система мер по полной ликвидации бедности в стране.

Задание 2. (ПК-9). Какие факторы не имеют существенного значения при разработке корпоративной социальной программы:

- а) уровень инфляции;
- б) объем финансирования;
- в) результаты опроса работников предприятия на предмет востребованности мер социальной защиты;
- г) средняя заработная плата по предприятию.

Задание 3. (ПК-9). К методам реализации корпоративной социальной политики не относят:

- а) нормативно-правовые;
- б) экономические методы;
- в) коллективно-договорные методы;
- г) графические методы.

Задание 4. (ПК-9). К корпоративной социальной политике относят:

- а) социальные трансферты;
- б) социальную политику предприятий и организаций;
- в) систему льгот и пособий;
- г) меры поддержки работников из средств профсоюзов.

Задание 5. (ПК-9). Объектом корпоративной социальной политики является:

- а) население страны;
- б) малообеспеченные граждане;
- в) категории, охваченные социальными планами и программами предприятий;
- г) пенсионеры и инвалиды.

Задание 6. (ПК-9). Управление социальным развитием организации включает в себя:

- а) развитие социальной инфраструктуры организации;
- б) частные формы пенсионного и медицинского страхования на предприятии;
- в) корпоративные социальные программы и социальный пакет для работников;
- г) пособия по безработице.

Задание 7. (ПК-9). Уровень жизни характеризует:

- а) уровень материального благосостояния;
- б) политическую стабильность в стране;
- в) среднюю продолжительность жизни;
- г) удовлетворенность жизнью.

Задание 8. (ПК-9). Чем дальше расположена Кривая Лоренца от линии абсолютного равенства, тем больше степень:

- а) равенства доходов в обществе;
- б) сходства между доходами семей;
- в) сопоставимости доходов семей;
- г) неравенства доходов в обществе.

Задание 9. (ПК-9). Индекс Джини вырос в России с 0,365 в 1998 г. до 0,420 в 2020 г. Это означает, что:

- а) среднедушевые реальные доходы уменьшились;
- б) снизилась доля населения с доходами ниже прожиточного минимума;
- в) дифференциация доходов усилилась;
- г) все ответы верны.

Задание 10. (ПК-9). Субъектом корпоративной социальной политики являются:

- а) государство;
- б) организации и предприятия;
- в) работники предприятия;
- г) граждане.

Задание 11. (ПК-9). Социальная ответственность бизнеса, это:

- а) концепция;
- б) система мер по улучшению качества жизни работников;
- в) корпоративная социальная политика;
- г) система государственных мер.

Задание 12. (ПК-9). Уровень доходов, ниже которого невозможно удовлетворение минимальных потребностей человека – это:

- а) нуждаемость;
- б) нищета;
- в) бедность;

г) черта бедности.

Задание 13. (ПК-9). К видам социальных трансфертов не относят:

- а) социальную помощь;
- б) корпоративную помощь;
- в) социальные гарантии;
- г) социальное страхование.

Задание 14. (ПК-9). Социальные трансферты в натуральной форме – это:

- а) социальные пенсии;
- б) льготы на коммунальные услуги;
- в) пособия по безработице;
- г) оплата путевок в санатории.

Задание 15. (ПК-9). Систематическое наблюдение и отслеживание структуры и динамики основных социально-экономических показателей – это:

- а) система социальных трансфертов;
- б) социальная программа;
- в) мониторинг;
- г) дифференциация доходов.

Задание 16. (ПК-9). Стоимостная оценка потребительской корзины – это:

- а) минимальный размер оплаты труда;
- б) уровень жизни;
- в) прожиточный минимум;
- г) социальный трансферт.

Задание 17. (ПК-9). К «социальному пакету» относят:

- а) меры корпоративной поддержки работников;
- б) повышение в должности;
- в) экскурсии и командировки по обмену опытом;
- г) целевые премии.

Задание 18. (ПК-9). Внутренняя корпоративная социальная политика, это:

- а) Политика предприятия, направленная на удовлетворение социальных потребностей работников;
- б) социальная политика внутри структурных подразделений предприятия;
- в) меры по благоустройству района, где расположено предприятие;
- г) социальные гарантии.

Задание 19. (ПК-9). К основным социальным трансфертам не относят:

- а) пособия;
- б) пенсии;

- в) страхование;
- г) стипендии.

Задание 20. (ПК-9). МРОТ не применяется для:

- а) регулирования оплаты труда;
- б) исчисления пособия по безработице;
- в) исчисления налогов и штрафов;
- г) исчисления стипендий.

Задание 21. (ПК-9). К отрицательным эффектам применения МРОТ относят:

- а) снижение конкуренции на рынке труда;
- б) повышение среднего уровня жизни;
- в) стимуляцию потребления;
- г) сокращение социальных расходов государства.

Задание 22. (ПК-9). Система мер, направленных на улучшение качества и уровня жизни работников:

- а) индексация доходов;
- б) социальное страхование;
- в) материальное стимулирование;
- г) социальная политика предприятия.

Задание 23. (ПК-9). Внешняя корпоративная социальная политика, это:

- а) меры по улучшению внешней среды предприятия;
- б) меры по формированию благоприятных условий труда;
- в) «Социальный пакет» работников;
- г) формирование социального капитала работников предприятия.

Задание 24. (ПК-9). Оценка эффективности корпоративной социальной программы включает:

- а) оценку достижения целевых показателей;
- б) оценку выполнения бюджета программы;
- в) соблюдение сроков действия программы;
- г) мониторинг мнения участников программы.

Задание 25. (ПК-9). Какая модель социальной политики состоит из двух основных частей – социальной работы и социальной педагогики:

- а) патерналистская;
- б) эмпирическая;
- в) корпоративистская;
- г) этатическая.

Задание 26. (ПК-9). Наиболее яркое воплощение модели государства всеобщего благосостояния представляет:

- а) социальная политика Швеции;
- б) социальная политика США;
- в) социальная политика стран Латинской Америки;
- г) социальная политика стран Юго-Восточной Азии.

Задание 27. (ПК-9). Механизм коллективно-договорного регулирования не включает:

- а) соглашения;
- б) коллективные контракты;
- в) коллективные переговоры;
- г) районные коэффициенты.

Задание 28. (ПК-9). Первичная профсоюзная организация – это:

- а) профсоюзный комитет предприятия;
- б) территориальная организация;
- в) ассоциация профсоюзов;
- г) межрегиональное объединение.

Задание 29. (ПК-9). Коллективный договор предприятия, это:

- а) нормативно-правовой акт;
- б) договор администрации предприятия и профсоюзной организации;
- в) договор директора предприятия и председателя трудового коллектива;
- г) договор о разделении полномочий.

Задание 30. (ПК-9). Управление социальным развитием организации, это:

- а) комплекс мероприятий по социальному развитию предприятия;
- б) меры, направленные на повышение лояльности работников;
- в) внедрение «социального пакета»;
- г) корпоративная социальная программа предприятия.