

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ТЕОРИИ И ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы,
доктор педагогических наук, доцент,
профессор кафедры теории
и технологии социальной работы

С.С. Лебедева

«20» апреля 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

основной профессиональной образовательной программы
«Инновационные практики в социальной сфере»
по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа

Разработчик: канд. пед. наук, доцент Платонова Юлия Юрьевна

Согласовано: канд. пед. наук, доцент, зав. кафедрой Платонова Юлия Юрьевна

Санкт-Петербург

2022

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Цель изучения дисциплины: формирование у обучающихся знания закономерностей социального развития организаций, приемы и методы управления социальным развитием организации.

Задачи дисциплины:

1. Сформировать знания о поиске, анализе и оценки информации для подготовки и принятия компетентных решений по социальному развитию организации;
2. Дать представление о методах анализа проблем в области социального развития организации, управления людьми в условиях внедрения социальных инноваций, разработки и обоснования системных решений, организации их реализации на основе максимальной вовлеченности каждого работника;
3. Продемонстрировать анализ и моделирование социальных процессов, протекающих в организации при реализации социальных инноваций;
4. Выделить организационно-экономические и социально-психологические мероприятия программ социального развития организации.

Содержание дисциплины:

Организация в системе социальных отношений в обществе.

Актуальные направления социального развития организаций.

Управление социальными процессами в организации.

Социальные программы в организации.

Социальное партнерство в системе социального развития организации.

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель¹:

сформировать у обучающихся базовый уровень знаний по закономерностям социального развития организаций, приемам и методам управления социальным развитием организации.

Задачи²:

1. Сформировать знания о поиске, анализе и оценки информации для подготовки и принятия компетентных решений по социальному развитию организации;
2. Дать представление о методах анализа проблем в области социального развития организации, управления людьми в условиях внедрения социальных инноваций, разработки и обоснования системных решений, организации их реализации на основе максимальной вовлеченности каждого работника;
3. Продемонстрировать анализ и моделирование социальных процессов, протекающих в организации при реализации социальных инноваций;
4. Выделить организационно-экономические и социально-психологические мероприятия программ социального развития организации.

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации*

	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах*						
				Объем самостоятельной работы	Объем контактной работы обучающихся с преподавателем					В том числе практическая деятельность**
	В зач.ед.	В астрон. часах	В академ. часах		Всего	Виды учебных занятий				
					Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа			
Очная форма обучения	3	81	108	66	42	38	12	26	4	
Заочная форма обучения	3	81	108	92	16	12	4	8	4	

*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

**В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-3. Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	ИПК -3.1. Использует знания принципов и методов планирования работы с персоналом; ИПК -3.2. Применяет различные методы контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан; ИПК -3.3. Осуществляет организацию работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан.	На уровне знаний: Знает методы планирования социальных процессов в организации На уровне умений: умеет выделять актуальные методы управления социальным развитием персонала организации На уровне навыков: Владеет навыками управления социальным развитием персонала организации

ПК-5. Способен обеспечить развитие организации социального обслуживания	ИПК -5.1. Использует знания процедуры оценки эффективности деятельности организаций; ИПК -5.2. Внедряет современные методы и инструменты оказания социальных услуг; ИПК -5.3. Разрабатывает инновационные подходы к развитию ресурсов организации.	<p>На уровне знаний: Знает социальную политику государства и социальную работу в системе мер по эффективному управлению персоналом</p> <p>На уровне умений: умеет организовать внедрение современных методов развития организации с целью оказания эффективных социальных услуг;</p> <p>На уровне навыков: владеет навыками разработки инновационных подходов к развитию социальному развитию организации.</p>
-------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

N/N п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.				СР	Форма промежуточной аттестации (ПА)
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				
			Л	ПЗ	ПрП*		
Тема 1	Организация в системе социальных отношений в обществе	22	4	4		14	
Тема 2	Актуальные направления социального развития организаций	20		6		14	
Тема 3	Управление социальными процессами в организации	20	4	4		12	
Тема 4	Социальные программы в организации	20	2	6		12	
Тема 5	Социальное партнерство в системе социального развития организации	22	2	6		14	
	Промежуточная аттестация	4					экзамен
	ВСЕГО в академических часах	108	12	26		66	

Заочная форма обучения

N/N п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.			СР	Форма промежуточной аттестации (ПА)
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			

			Л	ПЗ	ПрП*		
Тема 1	Организация в системе социальных отношений в обществе	22	2	2		18	
Тема 2	Актуальные направления социального развития организаций	20	2			18	
Тема 3	Управление социальными процессами в организации	20		2		18	
Тема 4	Социальные программы в организации	20		2		18	
Тема 5	Социальное партнерство в системе социального развития организации	22		2		20	
	Промежуточная аттестация	4					экзамен
	ВСЕГО в академических часах	108	4	8		92	

* Разработчик указывает формы промежуточной аттестации: экзамен, зачет, дифференцированный зачет.

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки;

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Организация в системе социальных отношений в обществе

Предмет и задачи курса. Социальная система как объект социального управления. Характеристика внутренней и внешней социальной среды организации: состав, структура, механизм взаимодействия. Социальные нормы, нормативы, индикаторы: сущность, нормативная база. Социальная политика, культура, имидж организации.

Тема 2. Актуальные направления социального развития организаций

Формирование основ научного управления социальным развитием. Доктрины развития организаций. Социальная политика государства и социальная работа в системе мер по управлению персоналом. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем. Спонсорство и волонтерство.

Тема 3. Управление социальными процессами в организации

Сущность и особенности социальных процессов в организации. Функции и особенности социального управления. Методы управления социальным развитием персонала организации. Организационные профили должностей. Техника диагностики компетенций.

Тема 4. Социальные программы в организации

Стратегия предприятия и структура социального портфеля. Типовые социальные программы. Мотивационные особенности социальных программ. Техника формирования и контроля распределения социальных пакетов. Оценка эффективности социальных программ.

Тема 5. Социальное партнерство в системе социального развития организаций

Сущность и правовое обеспечение социального партнерства. Организация защиты социально трудовых прав работников. Социальная ответственность организации. Социальное спонсорство. Благотворительность как инструмент развития социальной ответственности организации. Корпоративное волонтерство.

2.3. Описание занятий семинарского типа

Тема 1. Нормативная база государственной социальной политики

Цель: сформировать у магистров представления о сущности социальной политики особенностях ее нормативного обеспечения.

Понятийный аппарат: социальная политика, нормативная база, системы социальных норм, нормативов, стандартов.

Пятиминутка.

Вопросы для обсуждения:

1. Социальная политика государства в системе государственного управления.
2. Доктрины социального менеджмента.
3. Система государственных социальных норм и стандартов.
4. Уровень и качество жизни граждан в РФ: диагностика, оценка, контроль.
5. Законодательная база государственной социальной политики.

Тема 2. Планирование социального развития организации

Цель: сформировать у магистров представление о планировании, ресурсном обеспечении программ социального развития.

Понятийный аппарат: организация, организационная структура, социальная работа, внутрипроизводственные регламенты.

Пятиминутка.

Вопросы для обсуждения:

1. Планирование социальной работы на предприятии.
2. Ресурсная база социальной работы в организации.

3. Планирование социальных инноваций.
4. Особенности управления социальными программами и проектами.
5. Особенности управления социальным развитием организации.

Тема 3. Формирование эффективной профессионально-квалификационной структуры персонала организации

Цель: ознакомить обучающихся с современными методами формирования структуры персонала с заданными характеристиками.

Понятийный аппарат: планирование, организация, координация, мотивация, контроль в социальной работе; социальное развитие организации.

Пятиминутка.

Вопросы для обсуждения:

1. Организация найма и первичной оценки работников.
2. Управление адаптацией работников.
3. Стимулирование трудовой активности работников.
4. Формирование команды.
5. Управление межличностными отношениями и отношениями социального партнерства.

Тема 4. Разработка программы управления социальным развитием организации (6 час)

Цель: ознакомить магистров с особенностями разработки, организации и контроля исполнения программ социального развития организации.

Понятийный аппарат: программа социального развития, ресурсное обеспечение программы, функции руководителя, управленческое решение, контроль.

Пятиминутка.

Вопросы для обсуждения:

1. Характеристика программ социального развития.
2. Структура, показатели и ресурсное обеспечение программ.
3. Контроль исполнения программ.
4. Оценка конкурентоспособности программ.
5. Перспективные виды программ.

Тема 5. Техника управления отношениями социального партнерства

Цель: ознакомить магистров с методами формирования и управления отношениями социального партнерства в организации.

Понятийный аппарат: модель социального партнерства, нормативная база социального партнерства, коллективный договор, юридическая и социальная ответственность сторон.

Пятиминутка.

Вопросы для обсуждения:

1. Модели партнерских отношений в организации: российский и зарубежный опыт.
2. Нормативная база социального партнерства.
3. Структура и состав коллективного договора.
4. Порядок разрешения конфликтных ситуаций в организации.
5. Функции профсоюзов в организациях и особенности современного профсоюзного движения.

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Программой не предусмотрены.

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

Программой не предусмотрены встречи с представителями государственных и зарубежных организаций.

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивает:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- 2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
 - надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
- 3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории обучающихся	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории обучающихся	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для обучающихся с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для обучающихся с нарушениями слуха).

2.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Теоретико-методологической основой данного курса выступают междисциплинарные исследования в областях менеджмента, социальной работы, управления персоналом.

Основу понятийного аппарата составляют категории менеджмента организации, инновационного менеджмента, управления персоналом, социальной работы в организации, системы социальных стандартов.

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины, справочной литературы, словарей, интернет-ресурсов.

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой, с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов, с доступом к сети Интернет.

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе обучающихся в рамках освоения дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся – способ активного, целенаправленного приобретения новых для него знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей.

Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

При распределении заданий самостоятельной работы необходимо учитывать следующее:

- результаты аттестации самостоятельной работы по дисциплине должны быть оформлены преподавателем в Ведомость БРС на последнем занятии по дисциплине (для очной и очно-заочной формы обучения);

- обучающиеся заочной формы обучения сдают самостоятельную работу не позднее, чем за три недели до даты промежуточной аттестации по дисциплине, при этом результаты аттестации должны быть объявлены обучающимся не позднее, чем за одну неделю до даты промежуточной аттестации по дисциплине;

- с учетом вышеизложенных сроков преподаватель определяет сроки сдачи самостоятельных работ в учебное подразделение (деканат). Сроки сдачи работы в учебное подразделение преподаватель объявляется на первом занятии по дисциплине (деканат).

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся в рамках дисциплины «Социальное развитие организации» является одним из компонентов обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы обучающиеся проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении курса используются следующие формы самостоятельной работы:

- работа с книгой;
- работа со словарями;
- конспектирование;

- аннотирование;
- рецензирование;

К требованиям по оформлению самостоятельной работы относятся:

- оформление титульного листа по форме Положения об аттестации учебной работы обучающихся института;

- все задания в рамках самостоятельной работы должна быть скреплены в единый документ, листы должны быть пронумерованы;

- по решению преподавателя работа может сдаваться в печатном или рукописном виде,

Преподавателем не могут быть установлены требования по сдаче работы в сброшюрованном виде, в папках-файлах или других системах скрепления и хранения.

Результаты аттестации самостоятельной работы по дисциплине оформляются преподавателем в Ведомость БРС на последнем занятии по дисциплине.

Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы обучающихся института, и опубликован на сайте www.psysocwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа».

Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, Times New Roman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы обучающихся института, и опубликован на сайте www.psysocwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа».

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Тема 1. Организация как открытая социальная система.

Задания:

1. Социальная система как объект социального управления.
2. Факторы внутренней и внешней социальной среды организации: состав, структура, механизм взаимодействия.
3. Социальные нормы, нормативы, индикаторы: сущность, нормативная база.
4. Социальная политика, культура, имидж организации.

5. Трансформация ценностных установок субъектов социальной работы.

Тема 2. Современные тенденции социального развития организаций.

Задания:

1. Формирование основ научного управления социальным развитием.
2. Доктрины развития организаций.
3. Социальная политика государства и социальная работа в системе мер по управлению персоналом.

4. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.

Тема 3. Управление социальными процессами в организации.

Задания:

1. Социальные процессы: сущность, структура, особенности.
2. Функции социального управления.
3. Методы и процедуры управления социальным развитием персонала организации.
4. Организационные профили должностей.
5. Техника диагностики компетенций.

Тема 4. Характеристика социальных программ в организации.

Задания:

1. Стратегия предприятия и структура социального портфеля.
2. Типовые социальные программы.
3. Мотивационные особенности социальных программ.
4. Техника формирования и контроля распределения социальных пакетов.
5. Оценка эффективности социальных программ.

Тема 5. Социальное партнерство и пути социального развития организаций.

Задания:

1. Сущность и правовое обеспечение социального партнерства.
2. Организация защиты социально трудовых прав работников.
3. Социальная ответственность организации.
4. Социальное спонсорство.
5. Благотворительность как инструмент развития социальной ответственности организации.

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об аттестации учебной работы обучающихся института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны отличной оценки;
- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны хорошей оценки;
- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;
- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в не полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем достойны оценки не ниже хорошей;
- 0 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны неудовлетворительной оценки.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Социальное развитие организации» относится рубежный контроль (контрольная работа), промежуточная аттестация в форме экзамена.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания³

Уровень знаний, аттестуемых на экзамене, оценивается по пятибалльной системе с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

³ Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Оценка «отлично» выставляется, когда обучающийся глубоко знает теоретические основы поиска, анализа и оценки информации для подготовки и принятия компетентных решений по социальному развитию организации, демонстрирует способность анализировать методы анализа проблем в области социального развития организации; грамотно проводит анализ управления людьми в условиях внедрения социальных инноваций, разработки и обоснования системных решений, организации их реализации на основе максимальной вовлеченности каждого работника; свободно владеет анализом и моделированием социальных процессов, протекающих в организации при реализации социальных инноваций, детально выделяет организационно-экономические и социально-психологические мероприятия программ социального развития организации.

Демонстрирует знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине, устанавливает содержательные междисциплинарные связи, развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации.. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Многоплановое решение профессионально-ориентированной задачи (кейса)

ХОРОШО (4 балла)

Оценка «хорошо» выставляется, когда обучающийся недостаточно глубоко знает теоретические основы поиска, анализа и оценки информации для подготовки и принятия компетентных решений по социальному развитию организации, демонстрирует способность анализировать проблемы в области социального развития организации; несколько поверхностно проводит анализ технологий управления людьми в условиях внедрения социальных инноваций, разработки и обоснования системных решений, организации их реализации на основе максимальной вовлеченности каждого работника; в общих чертах владеет анализом и моделированием социальных процессов, протекающих в организации при реализации социальных инноваций, выделяет организационно-экономические и социально-психологические мероприятия программ социального развития организации.

В целом, показывает достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием основ теории и закономерности учебной дисциплины. При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно

отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) с незначительными ошибками и неточностями.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Оценка «удовлетворительно» выставляется, когда обучающийся имеет поверхностные представления о теоретических основах поиска, анализа и оценки информации для подготовки и принятия компетентных решений по социальному развитию организации, упускает важные составляющие при анализе проблем в области социального развития организации; поверхностно проводит анализ технологий управления людьми в условиях внедрения социальных инноваций, разработки и обоснования системных решений, организации их реализации на основе максимальной вовлеченности каждого работника; отрывочно и бессистемно составляет характеристики социальных процессов, протекающих в организации при реализации социальных инноваций, недостаточно подробно объясняет основные организационно-экономические и социально-психологические мероприятия программ социального развития организации.

Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) содержит существенные ошибки и неточности.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, когда обучающийся не имеет представлений о теоретических основах поиска, анализа и оценки информации для подготовки и принятия компетентных решений по социальному развитию организации, затрудняется при анализе проблем в области социального развития организации; анализ технологий управления людьми в условиях внедрения социальных инноваций, разработки и обоснования системных решений, организации их реализации на основе максимальной вовлеченности каждого работника не проводит или проводит с грубыми ошибками; затрудняется в составлении

основных организационно-экономических и социально-психологических мероприятий программ социального развития организации.

Обучающийся показывает общий низкий уровень компетентности, недостаточное раскрытие профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Ответ содержит ряд серьезных неточностей, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Профессионально-ориентированная задача (кейс) не решена или содержит грубые ошибки.

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1.	Организация в системе социальных отношений в обществе	ПК-3 ПК-5
Тема 2.	Актуальные направления социального развития организаций	ПК-3 ПК-5
Тема 3.	Управление социальными процессами в организации	ПК-3 ПК-5
Тема 4.	Социальные программы в организации	ПК-3 ПК-5
Тема 5.	Социальное партнерство в системе социального развития организации	ПК-3 ПК-5

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

Рубежный контроль осуществляется в виде тестирования, по результатам пройденного материала. Время тестирования – 5 минут. Для прохождения рубежного контроля необходимо правильно ответить на 7 вопросов из 8.

Примерный вариант теста.

ВАРИАНТ 1

1. Социальное развитие – это _____

2. Социальное развитие организации – это _____

3. Перечислите типы социальных изменений _____

4. Выделите классификации социальных изменений

5. Процессы социального развития – это _____

6. Перечислите основные задачи социальных изменений в организации _____

7. Роль социальных изменений в развитии организаций социальной сферы _____

8. Приведите пример социального развития в организации _____

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Примерные вопросы к экзамену

1. Сущность социального развития организации.
2. Принципы социального развития организации.
3. Основные направления социального развития организации.
4. Социальное развитие организации и социальная политика государства.
5. Социальные процессы в организации.
6. Организация как «социальная система».

7. Социальная защита персонала.
8. Типология социально-трудовых отношений.
9. Характеристика корпоративной культуры организации.
10. Цель и задачи социальной работы в организации..
11. Понятие и виды социальных норм.
12. Особенности социального развития бюджетной организации.
13. Нормативное регулирование социального развития организации.
14. Методы управления социальным развитием организации.
15. Понятие и виды социальных программ в организации.
16. Понятие и типы социального партнерства.
17. Характеристика коллективного договора.
18. Юридическая и социальная ответственность организации.
19. Оценка уровня социального развития организации.
20. Особенности социального развития коммерческой организации.
21. Организация планирования уровня социального развития организации.
22. Прогнозирование социального развития организаций в современной экономике.
23. Социальные стандарты в системе регулирования социального развития организации.
24. Характеристика социальных инноваций.
25. Нормативная база социальных гарантий в организациях.
26. Социально-психологические методы мотивации работников.
27. Нормативная база государственной социальной политики.
28. Лояльность персонала: понятие, методы развития.
29. Технологии «социальных лифтов» в организации.
30. Особенности финансирования программ социального развития организации.
31. Методы реализации социальных инноваций в организации.
32. Особенности работы с персоналом в самообучающихся организациях.
33. Организационная база социальной работы на предприятии.
34. Понятие «социального пакета».
35. Компенсационный менеджмент в системе социального развития организации.
36. Концепция корпоративной социальной ответственности организации.
37. Методы управления изменениями при реализации социальных инноваций.
38. Эффективность социальной работы: критерии, показатели.
39. Маркетинг социальных программ в системе социального развития организации.
40. Методы оценки компетенций работника.

Пример типового задания в форме теста для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Тест 1. Право воздействовать на поведение других людей определяется как:

- А. власть**
- Б. полномочия
- В. обязанности

Тест 2. Мониторинг социального развития организации это:

- А. Наблюдение за состоянием социального развития организации**
- Б. Анализ социально-экономического состояния организации
- В. Активное воздействие на поведение персонала

Пример типового практико-ориентированного задания

Типовое задание 1. Разработать модель взаимоотношений структурных подразделений, обеспечивающую их эффективную работу.

Задание:

- 1) проанализировать загрузку работников,
- 2) подготовить предложения для включения в индивидуальные планы работы.

Типовое задание 2. Разработать план работы организации на трехлетний период, оценить организационные и материальные возможности организации на планируемый период для решения вопросов развития.

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Кадровая политика - это система правил и норм работы с персоналом в рамках стратегии организации.

Корпоративная культура - система ценностей, принятых в организации и разделяемых собственниками, менеджерами, персоналом. Это набор привычек, писаных и неписаных норм поведения, запретов, ценностей морально-этического плана, ожиданий, представлений о будущем и настоящем организации.

Миссия организации - это совокупность целей и связанных с ними убеждений, отношений, форм и методов деятельности, характерных или считающихся характерными для данной организации.

Трудовой потенциал - заложенные потенции, возможности к выполнению тех или иных функций при благоприятных условиях развития способностей, задатков, доведения их до умения, навыков.

Нормы социальные - количественное выражение гарантий государства по направлениям социальной политики.

Организационная культура - элемент корпоративной культуры, нормы поведения в организации, обеспечивающие достижение целей организации.

Объект управления социальным развитием – социальная сфера организации, включающая персонал, межличностные отношения, ресурсы, используемые для обеспечения социального развития организации.

Предмет управления социальным развитием организации – социальные процессы, протекающие в организации как социальной системе в связи и по поводу выполнения поставленных целей.

Показатели социального развития организации – система показателей, позволяющих дать комплексную оценку изменений, происходящих в социальной среде организации. Включает:

-**базовые показатели** (объемные), отражающие реальную ситуацию в организации по направлениям: охрана труда и техника безопасности, трудовая дисциплина и текучесть кадров, профессионально-квалификационная и демографическая структура персонала, оплата труда персонала;

-**социальные индикаторы**, отражающие динамику и направленность изменений в социальной среде организации: индексы текучести, заболеваемости и травматизма, использования рабочего времени, выработки и оплаты труда, уровня квалификации персонала.

Портфель социальных программ организации – набор социальных программ (социальных пакетов), принятый в организации в соответствии с реализуемой стратегией.

Развитие организации – изменение ее структуры и свойств. Различают организационное и социальное развитие.

Развитие организационное – изменение функционирования системы в направлении большей эффективности при подготовке, принятии управленческих решений и контроле их исполнения.

Развитие социальное – изменение социальных характеристик организации в результате действия внешних и (или) внутренних факторов, проявляющееся в изменениях социально-трудовых отношений в организации.

Стратегия - детальный комплексный план, обеспечивающий осуществление миссии организации и достижение ее целей.

Социальные процессы – последовательная смена социальной организации или отдельных ее элементов.

Социальная ответственность организации – добровольный отклик организации на социальные проблемы общества, вытекающий из восприятия организацией самой себя как части общества.

Социальная система – совокупность людей, объединенных по определенным признакам.

Социальная работа – одна из форм реализации кадровой политики организации.

Социальная диагностика организации – процедура оценки проблемной ситуации и ресурсного обеспечения для ее разрешения. Позволяет выявить: социальные резервы – нереализованные социальные возможности работников и коллектива; социальные приоритеты – социальные задачи, признаваемые работниками как неотложные.

Социальная программа – документ, содержащий цель, задачи, социальные технологии, сроки исполнения, исполнителей и ресурсное обеспечение конкретной социальной проблемы в рамках одного из направлений социальной политики (социального развития) организации.

Социальные технологии - порядок разработки и реализации социальных программ, процедуры реализации направлений социальной работы в соответствии с коллективным договором.

Социальный аудит - независимая проверка и оценка соответствия социальной политики предприятия его целям и ценностям, а также соблюдения гарантий прав работников на предприятии, установленных законодательством РФ.

Социальный мониторинг - целевое непрерывное или систематическое наблюдение важнейших социально-экономических процессов, происходящих в обществе (организации), в целях прогнозирования их динамики, разработки и реализации социальных программ.

Социальная политика – система мер, направленных на создание нормальных условий труда и отдыха работников, обеспечение гарантий их социальной защиты.

Управление знаниями персонала – формирование профессиональной и квалификационной структуры работников, отвечающей требованиям стратегии организации путем непрерывного профессионального обучения, совмещенного с регулярной оценкой компетенции каждого работника и корректировкой мер стимулирования.

Управление социальным развитием организации – деятельность, направленная на создание и поддержание кадрового потенциала, обеспечивающего эффективную работу и устойчивый имидж организации, обладающей высоким уровнем корпоративной культуры и социальной ответственности.

Управление адаптацией работников – обеспечение профессионального и личностного самоопределения работников в организации.

Управление карьерой работников – организация продвижения работников в организации в соответствии с целями каждого работника и потребностями организации.

Управление мотивацией работников – выявление потребностей и предпочтений работников, оказывающих существенное влияние на их поведение в организации, и формирование системы стимулов, побуждающих работников к эффективному труду в организации. Процесс управления мотивацией есть обратная связь процесса стимулирования.

Управление социальными инновациями – формирование лояльного отношения персонала к действиям администрации, могущим изменить сложившиеся социально-трудовые отношения в организации, путем учета реакций персонала на эти действия и стереотипов поведения, нейтрализации сопротивления работников нововведениям: объяснения цели перемен, включения работников в процессы принятия решений, др.

Юридическая ответственность организации – необходимость следовать конкретным нормам государственного регулирования, вызываемая законодательно определенными санкциями.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины**6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5
Основная литература						
1	Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/474247	+	+	+	+	+
2	Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для вузов / В. А. Сафонов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01455-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450096	+	+	+	+	+
Дополнительная литература						
1	Божук, С. Г. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / С. Г. Божук, В. В. Кулибанова, Т. Р. Тэор. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 226 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09589-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/470277	+	+	+	+	+
2	Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник и практикум для вузов / Г. Л. Тульчинский. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 338 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03469-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469064 (дата обращения: 16.12.2021).	+	+	+	+	+
3	Оксинойд К.Э. Управление социальным развитием организации. Учебное пособие / К.Э. Оксинойд. — 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Флинта, 2017. - 182 с. - ISBN 978-5-9765-0031-0. - URL: https://ibooks.ru/bookshelf/25491/reading	+	+	+	+	+

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. Экономика. Социология. Менеджмент [Электронный ресурс]: федеральный образовательный портал. – Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 (дата обращения: 28.04.2021).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 –. – URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] –. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 –. – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Зарубежные ресурсы:

ScienceDirect: [сайт] / Elsevier. – [Амстердам], [1997] –. – URL: <https://www.sciencedirect.com/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

SpringerLink: [сайт] / Springer Nature. – [Гейдельберг], [2015] –. – URL: <https://link.springer.com/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

_____ Г.Л. Горохова

(подпись, расшифровка)