



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА  
(РОСАВИАЦИЯ)**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»**

**УТВЕРЖДАЮ**



/ Ю.Ю. Михальчевский

июль 2021 года

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Миграционная и социальная политика в сфере труда**

Направление подготовки  
**38.03.03 Управление персоналом**

Направленность программы (профиль)  
**Управление персоналом организаций воздушного транспорта**

Квалификация выпускника  
**бакалавр**

Форма обучения  
**заочная**

Санкт-Петербург  
2021

## **1. Цели освоения дисциплины**

Цели освоения дисциплины «Кадровая и корпоративная социальная политика»: формирование у обучающихся теоретических знаний о значении, направлениях и типах кадровой и корпоративной социальной политики организаций, а также приобретение умений и практических навыков по анализу и оценке результатов, качества и эффективности кадровой и корпоративной социальной политики организаций.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование навыков разработки и планирования кадровой и корпоративной социальной политики организаций;
- выработка умения планировать кадровую и корпоративную социальную политику в организации;
- формирование комплекса теоретических знаний и практических навыков в области организации корпоративной социальной политики;
- изучение направлений и принципов социальной политики государства и ее связей с корпоративной социальной политикой;
- раскрытие роли, функций и задач управления социальным развитием организации;
- изучение принципов и форм социального партнерства;
- формирование практических навыков в области организации корпоративной социальной политики, планирования социального развития персонала и применение их на практике.

Дисциплина обеспечивает подготовку обучающегося к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина «Кадровая и корпоративная социальная политика» представляет собой дисциплину, относящуюся к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули).

Дисциплина «Кадровая и корпоративная социальная политика» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплины<sup>1</sup>: Методы исследований и принятия решений в управлении персоналом (4), Профессиональная ориентация и социальная адаптация работников (4).

Дисциплина «Кадровая и корпоративная социальная политика» является обеспечивающей для дисциплин: Кадровый аудит и контроллинг (7); Персонал в системе корпоративного управления на воздушном транспорте (7); а также для практики «Производственная (технологическая (проектно-технологическая) практика)» (6); и для «Подготовки к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы» (9).

---

<sup>1</sup> В скобках указан номер семестра.

Дисциплина изучается в 6 семестре.

### 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины «Кадровая и корпоративная социальная политика» направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции/ индикатора	Результат обучения: наименование компетенции, индикатора компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.
ИД <sup>1</sup> <sub>УК2</sub>	Формулирует конкретные задачи согласно поставленной цели и определяет последовательность действий для решения этих задач.
ИД <sup>2</sup> <sub>УК2</sub>	Рассматривает, оценивает и выбирает оптимальные способы решения задач, учитывая правовые нормы, имеющиеся ресурсы и иные ограничения.
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.
ИД <sup>1</sup> <sub>УК3</sub>	Понимает сущность и значение командных ролей, реализует свою роль в команде в процессе группового решения профессиональных проблем.
ИД <sup>2</sup> <sub>УК3</sub>	Эффективно взаимодействует с членами команды в процессе группового решения профессиональных проблем.
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ИД <sup>1</sup> <sub>ОПК1</sub>	Приобретает знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства.
ИД <sup>2</sup> <sub>ОПК1</sub>	Решает профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное

Код компетенции/ индикатора	Результат обучения: наименование компетенции, индикатора компетенции
	сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.
ИД <sup>1</sup> <sub>ОПКз</sub>	Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом.
ИД <sup>2</sup> <sub>ОПКз</sub>	Обеспечивает документационное сопровождение при реализации стратегии управления персоналом и оценивает организационные и социальные последствия.

Планируемые результаты изучения дисциплины:

Знать:

- сущность, задачи, принципы и основные составляющие кадровой и корпоративной социальной политики организаций;
- этапы становления и основные концепции кадровой и корпоративной социальной политики организаций;
- содержание функций кадровой и корпоративной социальной политики организаций;
- основные инструменты кадровой и корпоративной социальной политики организаций;
- уровни и составляющие системы законодательно-нормативного регулирования кадровой и корпоративной социальной политики организаций;
- критерии и показатели эффективности кадровой и корпоративной социальной политики организаций;
- виды, типы кадровой и корпоративной социальной политики организаций;
- содержание основных методов планирования и прогнозирования кадровой и корпоративной социальной политики организаций.

Уметь:

- применять на практике знание основ кадровой и корпоративной социальной политики организаций;
- выявлять факторы, оказывающие влияние на кадровую и корпоративную социальную политику организаций;
- анализировать и оценивать кадровую и корпоративную социальную политику организаций;
- разрабатывать кадровую и корпоративную социальную политику организаций.

Владеть:

- навыками сбора информации при проведении исследований кадровой и корпоративной социальной политики организаций;
- навыками разработки методики оценки эффективности кадровой и корпоративной социальной политики организаций;
- навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации воздушного транспорта в области кадровой и корпоративной социальной политики.

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

Наименование	Всего часов	Семестр
		6
Общая трудоемкость дисциплины	180	180
Контактная работа:	16,5	16,5
лекции	4	4
практические занятия	6	6
семинары	–	–
лабораторные работы	–	–
курсовой проект (работа)	4	4
Самостоятельная работа студента	157	157
Промежуточная аттестация	9	9
контактная работа	2,5	2,5
самостоятельная работа по подготовке к экзамену	6,5	6,5 Экзамен

#### 5. Содержание дисциплины

##### 5.1. Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы, разделы дисциплины	КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ	КОМПЕТЕНЦИИ				Образовательные технологии	Оценочные средства
		УК-2	УК-3	ОПК-1	ОПК-3		
Тема 1. Кадровая политика организации и ее концептуальные основы	14.8	+		+		ВК Л ПЗ СРС	УО, Кр
Тема 2. Разработка кадровой политики	14.8	+		+		Л	Кр

Темы, разделы дисциплины	КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ	КОМПЕТЕНЦИИ				Образовательные технологии	Оценочные средства
		УК-2	УК-3	ОПК-1	ОПК-3		
						ПЗ СРС	
Тема 3. Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации	14.8	+		+		Л ПЗ СРС	Кр
Тема 4. Теоретические основы организации корпоративной социальной политики	14.8	+	+	+		Л ПЗ СРС	Кр
Тема 5. Социальная политика государства и ее влияние на социальное развитие персонала организации	14.9		+	+	+	Л ПЗ СРС	Кр
Тема 6. Социальное партнерство как особая отрасль социально-трудовых отношений и инструмент организации корпоративной социальной политики организации	14.9	+	+	+		Л ПЗ СРС	Кр
Тема 7. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику	15	+	+	+		Л ПЗ СРС	Кр
Тема 8. Планирование организационно-технических мероприятий, направленных на формирование и совершенствование корпоративной социальной политики организации	15	+	+	+	+	Л ПЗ СРС	Кр
Тема 9. Информационное обеспечение организации и совершенствования корпоративной социальной политики организации	16	+	+	+	+	Л ПЗ СРС	Кр
Тема 10. Оценка эффективности реализации кадровой и корпоративной социальной политики организации	16	+	+	+	+	Л ПЗ СРС	Кр
Тема 11. Практические аспекты кадровой и корпоративной социальной политики в организациях воздушного транспорта	16	+	+	+	+	Л ПЗ СРС	Кр
Курсовая работа	4	+	+	+	+		ЗКР
Итого за семестр	171						
Промежуточная аттестация	9	+	+	+	+		Экзамен
Всего по дисциплине	180						

Сокращения: ВК – входной контроль, Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, СРС – самостоятельная работа студента, УО – устный опрос, Кр- Контрольная работа, ЗКР – защита курсовой работы.

## 5.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 1. Кадровая политика организации и ее концептуальные основы	0.3	0.5	-	14	-	14.8
Тема 2. Разработка кадровой политики	0.3	0.5	-	14	-	14.8
Тема 3. Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации	0.3	0.5	-	14	-	14.8
Тема 4. Теоретические основы организации корпоративной социальной политики	0.3	0.5	-	14	-	14.8
Тема 5. Социальная политика государства и ее влияние на социальное развитие персонала организации	0.4	0.5	-	14	-	14.9
Тема 6. Социальное партнерство как особая отрасль социально-трудовых отношений и инструмент организации корпоративной социальной политики организации	0.4	0.5	-	14	-	14.9
Тема 7. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику	0.4	0.6	-	14	-	15
Тема 8. Планирование организационно-технических мероприятий, направленных на формирование и совершенствование корпоративной социальной политики организации	0.4	0.6	-	14	-	15
Тема 9. Информационное обеспечение организации и совершенствования корпоративной социальной политики организации	0.4	0.6	-	15	-	16
Тема 10. Оценка эффективности реализации кадровой и корпоративной социальной политики организации	0.4	0.6	-	15	-	16
Тема 11. Практические аспекты кадровой и корпоративной социальной политики в организациях воздушного транспорта	0.4	0.6	-	15	-	16
Курсовая работа	-	-	-	-	4	4
Итого за семестр	4	6	-	157	4	171
Промежуточная аттестация						9
Всего по дисциплине						180

Сокращения: Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, ЛР – лабораторная работа, СРС – самостоятельная работа студента, КР – курсовая работа.

## 5.3 Содержание разделов дисциплины

### Тема 1. Кадровая политика организации и ее концептуальные основы

Понятие и принципы кадровой политики. Цели и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития

организации. Основные направления государственной социальной и кадровой политики.

## **Тема 2. Разработка кадровой политики**

Элементы кадровой политики и этапы ее разработки. Факторы, влияющие на кадровую политику. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях. Направления и инструменты разработки кадровой политики. Принципы разработки кадровой политики организации. Диагностическая модель управления персоналом.

## **Тема 3. Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации**

Критерии оценки эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики. Направления повышения эффективности кадровой политики. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях. Теоретические и практические аспекты российских и зарубежных методов оценки эффективности деятельности службы по управлению персоналом. Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации. Методы определения численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

## **Тема 4. Теоретические основы организации корпоративной социальной политики**

Основные понятия и определения в области организации корпоративной социальной политики. Цели и задачи организации корпоративной социальной политики. Субъекты и объекты организации корпоративной социальной политики. Социально-психологические характеристики категорий персонала, социальные ожидания, потребности работников. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы (социальное самочувствие, социальная напряженность, социальная позиция в отношении предоставления социальных благ). Качество трудовой жизни: понятие, сущность. Организация эффективной социальной политики как фактор повышения эффективности социотехнической системы организации.

## **Тема 5. Социальная политика государства и ее влияние на социальное развитие персонала организации**

Понятие и содержание социальной политики государства. Цели и задачи социальной политики государства. Влияние на корпоративную социальную политику организации социальной политики государства. Особенности социальной политики государства в современной России. Задачи и направления социальной политики в условиях трансформации общественных



отношений. Государственное регулирование в области доходов населения. Государственные программы социальной защиты и поддержки населения. Государственное регулирование в сфере занятости населения. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на корпоративную социальную политику организации.

#### **Тема 6. Социальное партнерство как особая отрасль социально-трудовых отношений и инструмент организации корпоративной социальной политики организации**

Основные понятия и определения в области социального партнерства. История развития социального партнерства. Субъекты социального партнерства и особенности их правового положения. Трипартизм как вариант социального партнерства. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства. Формы социального партнерства. Уровни социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика. Функции и принципы социального партнерства. Правовое регулирование социального партнерства.

#### **Тема 7. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику**

Показатели, индикаторы и нормативы социального развития организации. Количественные и качественные показатели социального развития персонала. Объективные и субъективные показатели. Абсолютные и относительные показатели. Прогнозные и нормативные показатели социального развития. Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов. Показатели, характеризующие условия и организацию труда. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.

#### **Тема 8. Планирование организационно-технических мероприятий, направленных на формирование и совершенствование корпоративной социальной политики организации**

История планирования социального развития организаций. Субъекты планирования социального развития персонала. Определение целей социального развития персонала. Методы планирования социального развития. Поисковое социальное прогнозирование как база планирования социального развития персонала. Методы и технологии поискового социального прогнозирования. Социальная проблема как объект планирования социального развития. Классификация социальных проблем. Основные принципы планирования социального развития персонала. Системность и комплексность планирования социального развития персонала как базовый принцип. Структура и содержание плана социального развития персонала.

Социальный паспорт организации. Взаимосвязь плана социального развития и коллективного договора.

### **Тема 9. Информационное обеспечение организации и совершенствования корпоративной социальной политики организации**

Источники информации управления социальным развитием персонала. Требования к информации: достоверность, надежность, полнота, качество, актуальность, оперативность. Критерии определения достаточности информации для оценки уровня социального развития и обоснования существующих проблем. Источники статистических данных. Социологические исследования как основной источник информации управления социальным развитием персонала. Функции социологических исследований. Планирование и организация проведения социологических исследований для целей социального развития персонала. Методы визуализации информации в сфере организации социальной политики.

### **Тема 10. Оценка эффективности реализации кадровой и корпоративной социальной политики организации**

Эффективность: основные понятия, особенности анализа применительно к социальным процессам. Методологические подходы к оценке эффективности управления социальным развитием персонала. Модели и методы оценки влияния социального развития на эффективность деятельности организации. Критерии оценки эффективности управления социальным развитием персонала. Анализ показателей социального развития. Интегральные показатели социального развития. Человеческий капитал организации как важнейший показатель эффективности социальной политики. Социальный капитал организации и влияние на его формирование эффективной социальной политики.

### **Тема 11. Практические аспекты кадровой и корпоративной социальной политики в организациях воздушного транспорта**

Практические аспекты кадровой и корпоративной социальной политики в организациях воздушного транспорта: новые инструменты, особенности реализации, методы планирования численности, потребности и структуры персонала, планирование социального развития и социальной ответственности бизнеса.

#### **5.4 Практические занятия**

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
1	Кадровая политика организации и ее концептуальные основы	0.5

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудо-емкость (часы)
2	Разработка кадровой политики	0.5
3	Повышение эффективности кадровой политики и практика ее реализации	0.5
4	Теоретические основы организации корпоративной социальной политики	0.5
5	Социальная политика государства и ее влияние на социальное развитие персонала организации	0.5
6	Социальное партнерство как особая отрасль социально-трудовых отношений и инструмент организации корпоративной социальной политики организации	0.5
7	Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику	0.6
8	Планирование организационно-технических мероприятий, направленных на формирование и совершенствование корпоративной социальной политики организации	0.6
9	Информационное обеспечение организации и совершенствования корпоративной социальной политики организации	0.6
10	Оценка эффективности реализации кадровой и корпоративной социальной политики организации	0.6
11	Практические аспекты кадровой и корпоративной социальной политики в организациях воздушного транспорта	0.6
Итого по дисциплине		6

### 5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

### 5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
1	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и выполнение контрольных работ. Лит.: [1-11]	14
2	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и выполнение контрольных работ. Лит.: [1-11]	14
3	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и выполнение контрольных работ. Лит.: [1-11]	14

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
4	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и выполнение контрольных работ. Лит.: [1-11]	14
5	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и выполнение контрольных работ. Лит.: [1-11]	14
6	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и выполнение контрольных работ. Лит.: [1-11]	14
7	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и выполнение контрольных работ. Лит.: [1-11]	14
8	Итеоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и выполнение контрольных работ. Лит.: [1-11]	14
9	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и выполнение контрольных работ. Лит.: [1-11]	15
10	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и выполнение контрольных работ. Лит.: [1-11]	15
11	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и выполнение контрольных работ. Лит.: [1-11]	15
Итого по дисциплине		157

### 5.7 Курсовые работы (проекты)

Наименование этапа выполнения курсовой работы	Трудоемкость (часы)
Выдача задания на курсовую работу	2
Этап 1. Выполнение раздела 1 (теоретическая часть)	СРС
Этап 2. Выполнение раздела 2 (прикладная часть)	
Этап 3. Выполнение раздела 3 (проектная часть)	
Этап 4. Оформление курсовой работы	
Защита курсовой работы	2
Итого контактная работа по курсовой работе	4

## 6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. *Маслова, В. М. Управление персоналом* : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468476>.

2. *Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование* : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/477357>.

3. *Рынок труда* : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469358>.

4. *Управление человеческими ресурсами* : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/468655>.

б) дополнительная литература:

5. *Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами* : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/484241>.

6. *Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу* : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 384 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08165-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/468722>.

7. *Управление персоналом. Рынок труда* : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 252 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-14401-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/477534>.

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

8. *Российская государственная библиотека* [Электронный ресурс] / Центр информ. технологий РГБ; ред. Власенко Т. В. ; Web-мастер Козлова Н. В. — Электрон. дан. — М. : Рос. гос. б-ка, 1997 — Режим доступа:

<http://www.rsl.ru> , свободный. — Загл. с экрана. — Яз. рус., англ., свободный (дата обращения 20.01.2021).

9. **Библиотека СПбГУ ГА** [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://spbguga.ru/objects/e-library/> , свободный (дата обращения 20.01.2021).

г) программное обеспечение (лицензионное, свободно распространяемое), базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

10. **Консультант Плюс** [Электронный ресурс]: официальный сайт компании Консультант Плюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> , свободный (дата обращения 20.01.2021).

11. **Гарант** [Электронный ресурс] официальный сайт компании Гарант. - Режим доступа: <https://www.garant.ru/> , свободный (дата обращения 20.01.2021).

## 7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и в зависимости от вида проводимых занятий используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины.

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебная аудитория № 365 имени д.и.н., профессора, члена-корреспондента международной академии транспорта Булкина А.К.	Комплект учебной мебели: парты и стулья (вместимость: 40 посадочных мест). МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, экран.	Microsoft Windows 7 Professional Microsoft Windows Office Professional Plus 2007 Acrobat Professional 9 Windows International Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS Konsi- SWOT ANALYSIS Konsi - FOREXSAL
Методический кабинет кафедры истории и управления персоналом № 363	Комплект учебной мебели: парты и стулья (вместимость: 20 посадочных мест). МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, экран.	

В соответствии с расписанием учебные занятия также проводятся в других аудиториях Университета, в том числе, поточных аудиториях, оснащенных оборудованием, аналогичным оборудованию аудиторий 365 и 363.

Компьютерный класс (ауд. 139) с выходом в сеть «Интернет», оснащенный компьютерами и оргтехникой, обеспечивает обучающихся во время самостоятельной подготовки рабочими местами и доступом в

электронную информационно-образовательную среду Университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся также используются: библиотечный фонд Университета; читальный зал библиотеки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета (ауд. 125).

## **8 Образовательные и информационные технологии**

В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие образовательные технологии.

*Входной контроль* проводится преподавателем в начале изучения дисциплины с целью коррекции процесса усвоения студентами дидактических единиц при изучении базовых дисциплин.

*Лекция* составляет основу теоретического обучения в рамках дисциплины и направлена на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. На лекции концентрируется внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируется их активная познавательная деятельность. Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы, видеоматериалы.

*Практические занятия* по дисциплине проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом по отдельным группам. Цель – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующей рекомендуемой литературы, а также приобрести начальные практические навыки в научно-исследовательской работе. Рассматриваемые в рамках практического занятия примеры и проблемы имеют профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования компетенций в рамках профессиональной подготовки бакалавра.

*Самостоятельная работа студента* является составной частью учебной работы. Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым не особо сложным вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа со справочниками, периодическими изданиями и научно-популярной литературой, в том числе находящимися в глобальных компьютерных сетях.

Контактная работа со студентами также может включать интерактивные формы образовательных технологий. В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие информационные технологии: электронные ресурсы, технологии Internet, электронная почта, издательские системы (Microsoft Word), электронные таблицы (Microsoft Excel), технологии

мультимедиа (PowerPoint).

*Курсовая работа*, выполняемая в рамках самостоятельной работы обучающихся, должна представлять собой самостоятельное и законченное научное исследование с элементами практической значимости, с результатами научно-исследовательской деятельности обучающихся.

Таким образом, практические занятия и курсовая работа являются составляющими практической подготовки обучающихся, так как предусматривают их участие в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

## **9 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

Уровень и качество знаний обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины. Текущий контроль успеваемости обучающихся включает следующие оценочные средства.

*Устные опросы* проводятся на практических занятиях с целью контроля усвоения теоретического материала.

*Контрольная работа* – средство проверки знаний, умений и навыков путём выполнения обучающимся учебных заданий: тестов, логических или ситуационных задач, докладов по теме или разделу и т.п. Контрольные работы, выдаваемые для самостоятельного выполнения обучающимся, содержат требования выполнить какие-либо теоретические или практические учебные действия. Контрольные работы предполагают активизацию знаний, умений и навыков, либо – актуализацию ранее усвоенного материала. Контрольные работы носят практико-ориентированный характер, используются в рамках практической подготовки с целью оценки формирования, закрепления, развития практических навыков.

*Защита курсовой работы* – форма контроля знаний, умений и навыков обучающихся, направленная на демонстрацию обучающимся: знаний научных и информационных источников, справочной и энциклопедической литературы; умений работать с объектами изучения (исследования), логично и грамотно излагать собственные умозаключения и выводы, обосновывать и строить априорную модель изучаемого объекта или процесса; навыков создания содержательной презентации выполненной работы. Оценочным средством являются темы курсовых работ, которые приведены в п. 9.3.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде *защиты курсовой работы и экзамена в 6 семестре*. К моменту проведения промежуточной аттестации должны быть успешно пройдены предыдущие формы контроля. Промежуточная аттестация позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины. Билет на экзамене включает два теоретических вопроса и один практический вопрос.



## 9.1 Балльно-рейтинговая оценка текущего контроля успеваемости и знаний студентов по дисциплине

Не применяется.

## 9.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, предусматривает текущий контроль успеваемости обучающихся и промежуточную аттестацию по итогам освоения дисциплины. При этом фонд оценочных средств включает следующие оценочные средства и шкалы оценивания.

Оценочные средства	Шкалы оценивания*
Текущий контроль успеваемости обучающихся	
Устный опрос	«Отлично»: обучающийся четко и ясно, по существу дает ответ на поставленный вопрос. «Хорошо»: обучающийся дает ответ на поставленный вопрос по существу и правильно отвечает на уточняющие вопросы. «Удовлетворительно»: обучающийся не сразу дал верный ответ, но смог дать его правильно при помощи ответов на наводящие вопросы. «Неудовлетворительно»: обучающийся отказывается отвечать на поставленный вопрос, либо отвечает на него неверно и при формулировании дополнительных (вспомогательных) вопросов.
Контрольная работа	«Отлично»: работа выполнена полностью, в соответствии с поставленными требованиями; обучающийся демонстрирует знание программного материала; работа аргументирована и не содержит ошибок. «Хорошо»: работа выполнена полностью, в соответствии с поставленными требованиями; обучающийся демонстрирует знание программного материала; работа обучающегося аргументирована, но дана с незначительными ошибками. «Удовлетворительно»: работа выполнена полностью, в соответствии с поставленными требованиями; обучающийся в недостаточной степени демонстрирует знание программного материала; работа обучающегося в недостаточной степени аргументирована и дана с незначительными ошибками. «Неудовлетворительно»: обучающийся не выполнил работу, или результат выполнения работы не соответствует поставленным требованиям; обучающийся демонстрирует незнание программного материала; в работе имеются существенные ошибки.

\*К моменту прохождения промежуточной аттестации обучающийся должен получить «отлично», «хорошо» или «удовлетворительно» за участие по крайней мере в 50 % фонда оценочных средств.

### **9.3 Темы курсовых работ (проектов) по дисциплине**

1. Корпоративная социальная политика: понятие, сущность и содержание.
2. Цели и задачи организации корпоративной социальной политики.
3. Корпоративная социальная политика как механизм управления воспроизводством человеческого капитала.
4. Субъекты организации корпоративной социальной политики.
5. Принципы организации корпоративной социальной политики.
6. Взаимосвязь кадровой и социальной политики организации.
7. Качество трудовой жизни как цель корпоративной социальной политики.
8. Понятие и содержание социальной политики государства. Цели и задачи социальной политики государства.
9. Особенности социальной политики государства в современной России.
10. Направления Государственного регулирования в области социальной политики.
11. Внутренние и внешние факторы формирования корпоративной социальной политики.
12. Социальное партнерство: понятие, история, субъекты, задачи.
13. Уровни социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика.
14. Трипартизм как вариант социального партнерства. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства.
15. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику.
16. Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов.
17. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.
18. Информационное обеспечение управления социальным развитием персонала.
19. Социальная инфраструктура организации: понятие, основные функции.
20. Коллективный договор, как инструмент управления социальным развитием персонала.

### **9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам**

Методы исследований и принятия решений в управлении персоналом (4):

- 1) Понятие системы и ее составляющих, структура системы.
- 2) Состояние, движение, функции и процессы системы.
- 3) Понятие и цель системы управления, сущность механизма управления.
- 4) Закон управления и эффективность управления системой.
- 5) Исследование и его виды, понятие научного исследования.

Профессиональная ориентация и социальная адаптация работников (4):

- 6) Понятие профессиональной ориентации, характерные особенности основных форм профориентационной работы.
- 7) Выявление и диагностика индивидуальных способностей и склонностей человека.
- 8) Сущность и характерные особенности профессионального отбора и профессионального подбора.
- 9) Классификация профессий и профессиональная стандартизация в России.
- 10) Профессиограмма: назначение и содержание.

### 9.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций *
Этап формирования знаний	Полнота, системность, прочность знаний	– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	«5» - «отлично»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, с несущественными отклонениями от требований учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«4» - «хорошо»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно или не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются отдельные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«3» - «удовлетворительно»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно и не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются существенные ошибки, не исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«2» - «неудовлетворительно»
	Обобщенность знаний	– Свободное применение операций анализа и синтеза, выявление причинно-следственных связей; формулировка выводов и обобщений; свободное	«5» - «отлично»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций *
		<p>оперирование известными фактами и сведениями с использованием информации из других предметов</p> <p>– Применение операций анализа и синтеза в ограниченном объеме, выявление причинно-следственных связей с несущественными ошибками; формулировка выводов и обобщений, но с неточностями или с небольшими недочётами; подтверждение изученного известными фактами и сведениями</p> <p>– Трудности при определении существенных признаков изученного материала; выявление причинно-следственных связей с существенными ошибками; нечеткая формулировка выводов и обобщений; изученный материал не подтверждается известными фактами и сведениями</p> <p>– Бессистемное выделение случайных признаков изученного; неумение производить простейшие операции анализа и синтеза; делать обобщения, выводы</p>	<p>«4» - «хорошо»</p> <p>«3» - «удовлетворительно»</p> <p>«2» - «неудовлетворительно»</p>
Этап освоения умений	<p>Степень самостоятельности выполнения действия (умения)</p> <p>Осознанность выполнения действия (умения)</p>	<p>– Свободное применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий)</p> <p>– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) с незначительными ошибками, которые студенты сами исправляют</p> <p>– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) только в знакомой ситуации, по заданному алгоритму, с опорой на подсказки преподавателя</p> <p>– Неспособность продемонстрировать освоение умений либо значительные затруднения при применении умений (выполнении действий)</p> <p>– Свободное комментирование выполняемых действий (умений), правильные ответы на вопросы преподавателя</p> <p>– При комментировании выполняемых действий (умений) имеются не значительные пропуски, негрубые ошибки, небольшие затруднения при ответах на вопросы преподавателя</p> <p>– Существенные затруднения при комментировании выполняемых действий (умений) или допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя</p> <p>– Неспособность прокомментировать</p>	<p>«5» - «отлично»</p> <p>«4» - «хорошо»</p> <p>«3» - «удовлетворительно»</p> <p>«2» - «неудовлетворительно»</p> <p>«5» - «отлично»</p> <p>«4» - «хорошо»</p> <p>«3» - «удовлетворительно»</p> <p>«2» - «неудовлетворительно»</p>

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций *
		выполняемые действия (умения) и допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«неудовлетворительно»
Этап овладения навыками	Демонстрация навыка в незнакомой ситуации	– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, выполнение заданий творческого уровня	«5» - «отлично»
		– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, уклонение от выполнения заданий творческого уровня	«4» - «хорошо»
		– Неуверенная демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, несамостоятельное выполнение заданий творческого уровня	«3» - «удовлетворительно»
		– Невозможность продемонстрировать навык в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, неспособность выполнить задания творческого уровня	«2» - «неудовлетворительно»
	Отбор и интеграция знаний и умений для формирования навыков	– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, проведение самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«5» - «отлично»
		– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, с опорой на преподавателя, проведение неглубокого самоанализа и поверхностной самооценки при демонстрации навыка	«4» - «хорошо»
		– Затруднения при отборе и интеграции знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«3» - «удовлетворительно»
		– Неверный отбор и ошибочная интеграция несистемных знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие навыка	«2» - «неудовлетворительно»

\*Окончательная оценка по «академической» шкале определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания каждого этапа формирования компетенций.

#### Описание показателей, критериев и шкалы оценивания курсовой работы

Показатель и оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
Теоретическая часть	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обоснованы актуальность, новизна темы</li> <li>- определены верно цели и задачи курсовой работы</li> <li>- изложен материал логично и последовательно</li> <li>- продемонстрировано умение поиска, оценки и использования необходимой информации</li> </ul>	«5» - «отлично»

Показатель и оценивание	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
	- оценены сильные и слабые стороны в позиции авторов и пр.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- допущены незначительное число недочетов и смысловых ошибок в обосновании актуальности, новизны и в определении целей и задач курсовой работы</li> <li>- незначительно нарушено логичное и последовательное изложение материала</li> <li>- продемонстрировано умение поиска, оценки и использования необходимой информации</li> <li>- сделана попытка оценить сильные и слабые стороны в позиции авторов.</li> </ul>	«4» - «хорошо»
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- допущены значительные недочеты и смысловые ошибки в обосновании актуальности, новизны и в определении целей и задач курсовой работы (проекта)</li> <li>- изложен материал с нарушениями последовательности и логики</li> <li>- использован недостаточный объем необходимой информации.</li> </ul>	«3» - «удовлетворительно»
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствует актуальность и новизна работы</li> <li>- цели и задачи курсовой работы (проекта) определены неверно</li> <li>- изложен материал непоследовательно и нелогично</li> <li>- использована информация, не соответствующая теме курсовой работы.</li> </ul>	«2» - «неудовлетворительно»
Практическая (прикладная, проектная) часть	<ul style="list-style-type: none"> <li>- показаны умение и навыки оценки и применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей</li> <li>- глубоко и всесторонне проанализированы динамика показателей, явлений и тенденций</li> <li>- обоснованы и выполнены расчеты правильно на 90-100 %.</li> </ul>	«5» - «отлично»
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- показаны умение и навыки оценки и применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей</li> <li>- сделана попытка проанализировать динамику показателей, явлений и тенденций</li> <li>- обоснованы и выполнены расчеты правильно на 80-90 %.</li> </ul>	«4» - «хорошо»
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- показаны слабые умения и навыки применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей</li> <li>- сделана попытка проанализировать динамику показателей, явлений и тенденций</li> <li>- обоснованы и выполнены расчеты правильно на 70-80 %.</li> </ul>	«3» - «удовлетворительно»
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- не продемонстрированы умения и навыки применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей</li> <li>- отсутствует анализ динамики показателей, явлений и тенденций</li> <li>- обоснованы и выполнены расчеты правильно на менее чем на 70 %.</li> </ul>	«2» - «неудовлетворительно»
Выводы	Выводы грамотно сформулированы и обоснованы.	«5» - «отлично»
	Выводы сформулированы с небольшими неточностями.	«4» - «хорошо»

Показатель и оценивание	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
	Выводы сформулированы со значительными неточностями или не все выводы сформулированы.	«3» - «удовлетворительно»
	Выводы не сформулированы.	«2» - «неудовлетворительно»
Использованные источники	- использованные источники подобраны грамотно - их количество соответствует требованиям к курсовой работе - использованы зарубежные источники.	«5» - «отлично»
	- использованные источники подобраны грамотно - их количество соответствует требованиям к курсовой работе.	«4» - «хорошо»
	- использованные источники подобраны небрежно - их количество меньше, чем соответствует требованиям.	«3» - «удовлетворительно»
	- использованные источники не соответствуют теме курсовой работы.	«2» - «неудовлетворительно»
Оформление	Курсовая работа оформлена аккуратно согласно требованиям к оформлению без орфографических и грамматических ошибок.	«5» - «отлично»
	Курсовая работа оформлена аккуратно согласно требованиям к оформлению с небольшим количеством орфографических или грамматических ошибок.	«4» - «хорошо»
	Курсовая работа не соответствует требованиям к оформлению, оформлена неаккуратно и с большим количеством орфографических и грамматических ошибок.	«3» - «удовлетворительно»
	Оформление курсовой работы не соответствует требованиям. Большое количество орфографических и грамматических ошибок.	«2» - «неудовлетворительно»
Своевременность выполнения	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку своевременно.	«5» - «отлично»
	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку своевременно.	«4» - «хорошо»
	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку позже указанного срока.	«3» - «удовлетворительно»
	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку позже указанного срока.	«2» - «неудовлетворительно»
Защита	- представлены результаты курсовой работы доступно и ясно - ответы на вопросы полные, глубокие - интерпретированы полученные результаты, доказана их значимость и валидность - продемонстрированы самостоятельное и творческое мышление.	«5» - «отлично»
	- представлены результаты курсовой работы доступно и ясно - ответы на вопросы полные, но неглубокие - интерпретированы полученные результаты с незначительными	«4» - «хорошо»

Показатель и оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
	неточностями, доказана их значимость и валидность - продемонстрированы самостоятельное, но не творческое мышление.	
	- доложены с трудом результаты курсовой работы - ответы на вопросы неполные - не оценены полученные результаты и интерпретированы со значительными неточностями.	«3» - «удовлетворительно»
	- не представлены результаты курсовой работы - нет ответов на вопросы или ответы неверны.	«2» - «неудовлетворительно»

\*Окончательная оценка по «академической» шкале определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания.

## 9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам обучения по дисциплине

### 9.6.1 Примерные контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

#### Вопросы

1. Что понимают под категорией «кадры организации»?
2. Что служит основой для формирования кадровой политики организации?
3. Что относится к основным направлениям кадровой политики?
4. С чем связано возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время?
5. Выделите основные группы методов управления персоналом.
6. Назовите методы оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят.
7. Как называется коэффициент, определяемый как отношение количества принятых на работу по должности к общему числу претендентов на эту должность?
8. Назовите преимущества внутренних источников найма.
9. Каковы недостатки внешних источников привлечения персонала?
10. Что следует понимать под текучестью кадров?
11. По каким критериям следует оценивать эффективность программы обучения персонала?

#### Варианты контрольных работ

*Варианты контрольных работ включают в себя варианты тестов, учебных заданий (задач) и темы докладов.*



## Тесты

1. Что такое кадровая политика?
  - а) перечень правил и норм организации кадровой работы на предприятии.
  - б) перечень лиц, принимающих кадровые решения.
  - в) перечень мероприятий по работе с персоналом на различных стадиях развития организации;
  - г) перечень кадровых мероприятий на период до трех лет.
  
2. Какой тип кадровой политики не входит в единую типологию?
  - а) закрытая.
  - б) реактивная.
  - в) превентивная.
  - г) пассивная.
  
3. Что такое открытая кадровая политика?
  - а) ориентация руководства на привлечение новых сотрудников на разные уровни иерархии.
  - б) заключение временных (срочных) контрактов при найме в организацию.
  - в) поощрение персонала к инновациям.
  - г) использование исключительно методов внешнего найма персонала.
  
4. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:
  - а) трудовое соглашение;
  - б) трудовой договор;
  - в) коллективный договор;
  - г) трудовой контракт.
  
5. Отличительной особенностью срочного трудового договора от бессрочного является то, что в срочном трудовом договоре:
  - а) оговаривается период времени, на который нанимается работник;
  - б) указывается размер заработной платы;
  - в) указывается должность работника;
  - г) указывается режим рабочего времени;
  - д) оговаривается условие об индексации
  
6. Отношения занятости возникают по инициативе:
  - а) работодателей;
  - б) работников;
  - в) работодателей и работников;
  - г) государства;
  - д) службы занятости.

## Темы докладов

Темы докладов разрабатываются в рамках тематики практических занятий и тем курсовых работ (п. 5.4. и п. 9.3.)

### Учебные задания

1. Проанализируйте и доработайте выданную преподавателем анкету социологического исследования, направленного на анализ и оценку социальной политики.

2. Решете задачу, выданную преподавателем, предусматривающую расчет экономической эффективности от снижения текучести кадров.

3. Установите соответствие:

Адаптация социальная	это одно из направлений организации труда, предполагающее создание в организациях (на предприятиях) условий, способствующих повышению культуры и эффективности производства; нацелена на возвышение человека как творческой личности, сохранение его здоровья и способности к труду на протяжении всей трудовой жизни.
Гуманизация тру	это процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; вид взаимодействия личности с социальной средой
Корпоративная социальная ответственность (КСО)	это основной механизм управления воспроизводством человеческого потенциала компании.
Корпоративная социальная политика (КСП)	это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие заинтересованные стороны общественной сферы.
Показатели социального развития	это эталонные группы, нормы и правила которых служат для личности образцом
Референтная группа	это количественная и качественные характеристики состояния, тенденций и направлений социального развития, применяемые в планировании для оценки соответствия реально сложившегося положения научно обоснованным требованиям.
Социальный аудит	это комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников организации и членов их семей, удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей.
Социальная инфраструктура организации	это способ всесторонней и объективной оценки состояния социальных отношений на корпоративном уровне, позволяющий выявить потенциальные угрозы ухудшения социального климата, вскрыть резервы развития человеческих ресурсов.
Социальное партнёрство	качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.
Социально-психологический климат	это система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве.
Трипартизм	это совокупность нравственных норм, правил и представлений, регулирующих поведение и отношения людей в процессе их взаимодействия.
Этика	регулирование трудовых и связанных с ними экономических и политических отношений на основе равноправного взаимодействия, сотрудничества представителей наемных работников, работодателей и государства

## **9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

### **Примерный перечень вопросов к экзамену для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

#### **Теоретические вопросы**

1. Понятие и принципы кадровой политики.
2. Цели и задачи кадровой политики.
3. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации.
4. Основные направления государственной социальной и кадровой политики.
5. Элементы кадровой политики и этапы ее разработки.
6. Факторы, влияющие на кадровую политику.
7. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях.
8. Направления и инструменты разработки кадровой политики.
9. Принципы разработки кадровой политики организации.
10. Диагностическая модель управления персоналом.
11. Критерии оценки эффективности кадровой политики.
12. Ключевые показатели эффективности кадровой политики.
13. Направления повышения эффективности кадровой политики.
14. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях.
15. Теоретические и практические аспекты российских и зарубежных методов оценки эффективности деятельности службы по управлению персоналом.
16. Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.
17. Методы определения численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
18. Основные понятия и определения в области организации корпоративной социальной политики.
19. Субъекты и объекты организации корпоративной социальной политики.
20. Социально-психологические характеристики категорий персонала, социальные ожидания, потребности работников.
21. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей.
22. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы (социальное самочувствие, социальная напряженность, социальная позиция в отношении предоставления социальных благ).
23. Качество трудовой жизни: понятие, сущность.
24. Организация эффективной социальной политики как фактор

повышения эффективности социотехнической системы организации.

25. Влияние на корпоративную социальную политику организации социальной политики государства.

26. Особенности социальной политики государства в современной России.

27. Задачи и направления социальной политики в условиях трансформации общественных отношений.

28. Государственное регулирование в области доходов населения.

29. Государственные программы социальной защиты и поддержки населения.

30. Государственное регулирование в сфере занятости населения.

31. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации.

32. Внешние и внутренние факторы, влияющие на корпоративную социальную политику организации.

33. История развития социального партнерства.

34. Субъекты социального партнерства и особенности их правового положения.

35. Трипартизм как вариант социального партнерства.

36. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства.

37. Формы социального партнерства, уровни социального партнерства.

38. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика.

39. Функции и принципы социального партнерства.

40. Правовое регулирование социального партнерства.

41. Показатели, индикаторы и нормативы социального развития организации.

42. Количественные и качественные показатели социального развития персонала.

43. Объективные и субъективные показатели социального развития персонала.

44. Абсолютные и относительные показатели социального развития персонала.

45. Прогнозные и нормативные показатели социального развития.

46. Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность.

47. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов.

48. Показатели, характеризующие условия и организацию труда.

49. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.

50. История планирования социального развития организаций.

51. Субъекты планирования социального развития персонала.

52. Определение целей социального развития персонала.

53. Методы планирования социального развития.

54. Поисковое социальное прогнозирование как база планирования социального развития персонала.

55. Методы и технологии поискового социального прогнозирования.
56. Социальная проблема как объект планирования социального развития.
57. Классификация социальных проблем.
58. Основные принципы планирования социального развития персонала.
59. Системность и комплексность планирования социального развития персонала как базовый принцип.
60. Структура и содержание плана социального развития персонала.
61. Социальный паспорт организации.
62. Взаимосвязь плана социального развития и коллективного договора.
63. Источники информации управления социальным развитием персонала.
64. Требования к информации: достоверность, надежность, полнота, качество, актуальность, оперативность.
65. Критерии определения достаточности информации для оценки уровня социального развития и обоснования существующих проблем.
66. Источники статистических данных.
67. Социологические исследования как основной источник информации управления социальным развитием персонала.
68. Функции социологических исследований.
69. Планирование и организация проведения социологических исследований для целей социального развития персонала.
70. Методы визуализации информации в сфере организации социальной политики.
71. Эффективность: основные понятия, особенности анализа применительно к социальным процессам.
72. Методологические подходы к оценке эффективности управления социальным развитием персонала.
73. Модели и методы оценки влияния социального развития на эффективность деятельности организации.
74. Критерии оценки эффективности управления социальным развитием персонала.
75. Анализ показателей социального развития.
76. Интегральные показатели социального развития.
77. Человеческий капитал организации как важнейший показатель эффективности социальной политики.
78. Социальный капитал организации и влияние на его формирование эффективной социальной политики.
79. Практические аспекты кадровой и корпоративной социальной политики в организациях воздушного транспорта: новые инструменты, особенности реализации.
80. Методы планирования численности, потребности и структуры персонала, планирование социального развития и социальной ответственности бизнеса.

### **Практические вопросы (задания)**

**Задание 1.** Проанализируйте кадровую политику предприятия, на котором вы работаете, или проходили производственную практику. Охарактеризуйте ее тип, аргументировав свои выводы. Охарактеризуйте, какие, по вашему мнению, недостатки проявляются в политике управления персоналом, проводимой на данном предприятии.

**Задание 2.** Изучите приведенный ниже перечень популярных мероприятий кадровой политики организации, определите, к каким отрицательным результатам может привести их реализация, и объясните почему. Предложите свои варианты мероприятий, направленных на оптимизацию кадрового потенциала организации.

Мероприятия кадровой политики

1. Мероприятия по добровольному увольнению сотрудников, в том числе работников пенсионного возраста.

2. Перевод на неполный рабочий день сотрудников всех подразделений.

3. Отказ от обучения персонала.

4. Сокращение 40-50% персонала.

5. Оптимизация численности персонала, введение дополнительных должностных обязанностей оставшимся работникам.

6. Ужесточение контроля над использованием рабочего времени, нормирование труда.

7. Отказ от программ карьерного роста.

8. Отправка части работников в отпуск без сохранения заработной платы.

**Задание 3.** Укажите особенности реализации различных направлений работы с персоналом в условиях открытой и закрытой кадровой политики организации.

## **10 Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины**

### **Методические рекомендации по освоению лекционных занятий:**

– при прочтении лекции студент руководствуется рабочей программой дисциплины;

– в процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к текущему контролю и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины;

– целесообразно по итогам лекции сформулировать кратко и лаконично выводы, записать их;

– в конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

### **Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям:**

– полнота и глубина освещения вопроса; системность изложения;

– наличие дополнительной информации по вопросу, подготовленной по результатам работы с традиционными и цифровыми источниками;

- обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей иллюстративный материал; представление в PowerPoint тезисов сообщения; указание библиографического списка, ссылок на информационные ресурсы, используемые при подготовке сообщения;
- соблюдение регламента;
- готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

#### **Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов:**

- работа с конспектом лекций в разных формах;
- работа с учебной и научно-популярной литературой по темам дисциплины;
- составление глоссария по темам дисциплины;
- подбор и систематизация источников материала, составление библиографических списков, интернет-источников по темам дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям (семинарам);
- выполнение междисциплинарных проектов;
- заполнение таблиц, схем и комментариев к ним;
- самотестирование;
- подготовка презентаций;
- подготовка к участию в олимпиадах, грантах, конкурсах и т.п.

#### **Методические рекомендации по курсовой работе:**

##### *Задачи курсовой работы:*

- проведение студентом самостоятельного творческого исследования научно-практического характера;
- проверка знаний студентов в части основных теоретических и методологических основ данной дисциплины;
- проверка умений студентами подбирать специальную литературу, нормативно-методические акты;
- формирование у студентов исследовательского и научного подхода к рассматриваемой проблеме, умения анализировать, делать обобщения и выводы;
- проверка умений кратко изложить только главные и наиболее существенные аспекты проблемы в сжатой и логически правильной форме;
- подготовка будущего специалиста к выполнению выпускной квалификационной работы;
- применение в дальнейшем полученных знаний для составления различных справок, докладов, научных отчетов, написания статей;
- подготовка студентов к принятию самостоятельных решений в области практического управления кадрами.

##### *Структура и содержание курсовой работы*

*Титульный лист.* Формулировка темы курсовой работы предусматривает, как правило, указание организации, на примере которой раскрывается

прикладная и проектная части работы; студент ставит свою подпись, преподаватель дату защиты и оценку курсовой работы.

*Содержание.* Указание на номера страниц разделов (частей, пунктов, параграфов и т.п.).

*Введение* (2–3 листа): обоснование актуальности темы, объект, предмет, цель, задачи исследования; степень разработанности темы в научной литературе, краткая характеристика основных источников, сложившихся подходов и методов в изучении темы, структура исследования; обоснование практической и теоретической значимости работы.

*Основная часть работы* (22–29 листа): две или три части (теоретическая, прикладная и проектная); раскрытие поставленной во введении проблемы, прослеживание путей ее решения на материалах источников, описание различных точек зрения на нее, в т.ч. автора.

*Заключение* (2–3 листа): авторские выводы, итоги исследования; резюме по каждой части исследования; оценка научной значимости и возможностей практического применения результатов исследования; пути и перспективы дальнейшего исследования темы.

*Список использованных источников* (2–3 листа): список (минимум 20 пунктов) нормативно-правовых актов, научной литературы и др. необходимых источников с указанием грамотных библиографических ссылок.

*Приложение:* иллюстративный материал (схемы, таблицы, графики).

*Оформление курсовой работы:*

- курсовая работа оформляется в машинописном (компьютерном) варианте; на последней странице студент ставит дату окончания работы и свою подпись;
- объём курсовой работы не должен превышать 30–40 печатных страниц;
- параметры печати курсовой работы: 1,5 межстрочный интервал, границы поля: левое – 25 мм, правое – 10 мм, нижнее и верхнее – 20 мм; шрифт применяется Arial или TimesNewRoman 14 обычный, при написании заголовков – 16 прописной полужирный;
- каждая таблица должна быть снабжена текстовым заголовком, расположенным над таблицей по центру (у рисунков – название располагается под иллюстрацией по центру); номер таблицы располагается в правом верхнем углу над заголовком таблицы (например, Таблица 5), у рисунков номер располагается внизу слева (например, Рис. 7 Название рисунка); все таблицы должны иметь сквозную нумерацию (арабскими цифрами);
- в тексте курсовой работы в обязательном порядке должны содержаться сноски на литературу и источники, ссылки на таблицы и рисунки (напр., см. табл.5 или рис.7).

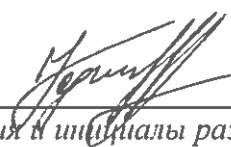


Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 3 «Истории и управления персоналом» 19.05.2021 г., протокол № 8.


Разработчики:

К.Э.Н.

  
Кадикина А.А.  
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчиков)

Заведующий кафедрой № 3:

К.Э.Н., доцент

  
Иванова М.О.  
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы заведующего кафедрой)

Программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО

К.Э.Н., доцент

  
Иванова М.О.  
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы руководителя ОПОП)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета 16.06.2021 г., протокол № 7.