

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 29.10.2025 19:59:55
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b19c89ad2

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

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – ФИЛИАЛ РАНХиГС

Факультет экономики и финансов

УТВЕРЖДЕНО
Директор СЗИУ РАНХиГС
А.Д.Хлутков

**ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ
«Стратегия и технологии HR-менеджмента»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

**Б1.В.06 «Социальная политика государства и управление социальным
развитием организации»**

38.04.02 «Менеджмент»

заочная

Год набора - 2025

Санкт-Петербург, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

кандидат соц. наук, доцент кафедры социальных технологий Цинченко Г.М.

Заведующий кафедрой менеджмента, доктор экономических наук, профессор Лабудин А.В.

РПД Б1.В.06 «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» одобрена на заседании кафедры менеджмента. Протокол от «13» сентября 2024г. №2.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	6
3. Содержание и структура дисциплины.....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.....	10
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....	15
6. Методические материалы для освоения дисциплины.....	22
7. Учебная литература и ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет»	
7.1. Основная литература.....	24
7.2. Дополнительная литература.....	24
7.3. Нормативно-правовые документы и иная правовая информация.....	25
7.4. Интернет-ресурсы.....	26
7.5. Иные источники.....	26
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	26

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

1.1. Дисциплина Б1.В.06. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК -3.2	Использует властные полномочия для организации работы команды по достижению поставленной цели
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1	Осуществляет социальную политику и социальное развитие команды проекта, организации с учетом межкультурного взаимодействия
ПКс-1	Способен разработать стратегию и политику управления персоналом организации и обеспечение их реализацию и реализацию кадровой безопасности	ПКс- 1.2	Внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом
ПКс-4	Способен к разработке корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	ПКс-4.1	Способен применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
-	УК-3.2	на уровне знаний: - стратегический менеджмент

		-стратегическое управление персоналом - командообразование
		на уровне умений: организовывает работу команды о достижению поставленной цели
		на уровне навыков: применяет методы управления командой
-	УК-5.1	на уровне знаний: в области - социальной политики государства и социального развития организации -межкультурных коммуникаций
		на уровне умений: разрабатывать и реализовывать стратегии социальной политики и социального развития организации, применяя современные технологии межкультурных коммуникаций
		на уровне навыков: сбора, обработки и анализа информации для разработки стратегий социальной политики и социального развития организации, применяя современные технологии межкультурных коммуникаций
ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом (частично) ТФ - Код Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации	ПКс -1.2	на уровне знаний: стратегическое управление персоналом
		на уровне умений: разрабатывает стратегию и политики управления персоналом и внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии управления персоналом
		на уровне навыков: сбор и анализ информации для разработки стратегии и политики управления персоналом
	ПКс-4.1	на уровне знаний: - стратегическое управление персоналом - , управление корпоративной культурой, - вопросы социальной политики, - управления межличностными отношениями - , командообразования
		на уровне умений: применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой
		на уровне навыков: сбор и анализ информации для управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.06 «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» составляет 2 зачётные единицы, 72 часа.

Заочная форма

Вид работы	Трудоемкость (в акад.часах/астр часах)
Общая трудоемкость	72/54
Контактная работа	8/6
Лекции	4/3
Практические занятия	4/3
Самостоятельная работа	60/45
Контроль самостоятельной работы	4/3
Виды текущего контроля	Опрос, доклады с презентациями, групповое задание, тестирование
Вид промежуточного контроля	Зачет

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина предусмотрена на 2 курсе в летнюю сессию по заочной форме обучения.

Дисциплина Б1.В.06 «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» входит в раздел вариативных дисциплин ОП ВО.

Дисциплина опирается на знания, полученные в результате изучения базовых дисциплин ОП: «Современный менеджмент», «Современные коммуникации в менеджменте», «Методы исследований в менеджменте», «Стратегический менеджмент и стратегический анализ», «Проектный подход в менеджменте», «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом», «Управление организационной культурой».

Достижение планируемых результатов обучения служит основой части дисциплин вариативного блока: «Кадровый консалтинг и аудит», «Технологии управления обучением и развитием персонала», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет на 2 курсе в летнюю сессию (заочная формы обучения).

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО		
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР			
Тема 1	Социальная политика государства и организации:	9	1					8	О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СРО	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
	сущность и основные характеристики							
Тема 2	Зарубежный опыт разработки и реализации социальной политики государства	8			1		7	Д, П
Тема 3	Стратегическое управление социальной политикой государства и социальным развитием организации	8	1				7	Д, П
Тема 4	Основные направления социальной политики	9			1		8	О, ГЗ, Т
Тема 5	Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации	8			1		7	О
Тема 6	Социальная ответственность организаций	9	1				8	Д, П
Тема 7	Формирование и реализация социального пакета на отечественных предприятиях: опыт и перспективы	8			1		7	О, ГЗ
Тема 8	Внешние и внутриорганизационные факторы социальных изменений и их влияние на развитие корпоративной культуры	9	1				8	О
Контроль		4/3						
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего (акад час/астр час.):		72/54	4/3		4/3		60/45	

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);

ЛР- лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

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

КСР- индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ- занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности;

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

* – *формы текущего контроля успеваемости:*

Примечание:

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

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

***При реализации дисциплины с использованием ДОТ преподаватель самостоятельно адаптирует форму текущего контроля, указанного в таблице, к системе дистанционного обучения.**

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и том числе на портале: <https://sziiu-de.ganepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

3.2. Содержание дисциплины

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

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

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

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

Тема 2. Зарубежный опыт разработки и реализации социальной политики государства

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

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

Понятие «стратегического управления» и его основные характеристики. Три компонента понятия «стратегии». Государственное стратегическое управление. Система государственного стратегического планирования. Основные функции системы государственного стратегического планирования. Использование инструментов стратегического управления в государственном управлении. Нормативная определенность стратегического

государственного социального планирования. Стратегическое планирование в области социальной политики в России. Субъекты стратегии социального планирования в России.

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

Тема 4. Основные направления социальной политики

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

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

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

Тема 6. Социальная ответственность организаций

Исторический аспект развития социальной ответственности организаций. Корпоративная этика. Идеологические основы социальной ответственности корпораций. Принципы корпоративной ответственности.

Модели корпоративной ответственности бизнеса. Американская и европейская модели. Социальная ответственность корпораций как разновидность социальной ответственности бизнеса. Взаимосвязь понятий «социальная гарантия» и «социальная ответственность организации».

Многоуровневый характер социальной ответственности бизнеса. Цель и задачи совершенствования обеспечения социальных гарантий на предприятиях с позиций социальной ответственности. Пути достижения высокого уровня социальной защищенности на предприятиях.

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

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

Определение понятия «социальный пакет». Социальный пакет как инструмент повышения результативности работы персонала организации. Цель и задачи создания социального пакета на предприятии.

Зарубежный и отечественный опыт в области формирования социального пакета. Основные принципы и подходы в сфере формирования социального пакета на предприятиях.

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

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

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

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.06. «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Социальная политика государства и организации: сущность и основные характеристики	Опрос, демонстрирующий понимание сущности политики государства и ее характеристики
Тема 2.	Зарубежный опыт разработки и реализации социальной политики государства	Доклады, с анализом зарубежного опыта разработок и реализации социальной политики государства с презентацией
Тема 3.	Стратегическое управление социальной политикой государства и социальным развитием организации	Доклады, демонстрирующие знания об инструментах стратегического управления социальной политикой государства и социальным развитием организации
Тема 4.	Основные направления социальной политики	Опрос и групповое задание на закрепление знаний об основных направлениях социальной политики,

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
		тестирование
Тема 5	Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации	опрос, , демонстрирующий знания о функциях и методах управления социальным развитием организации
Тема 6.	Социальная ответственность организаций	доклады, демонстрирующие знания о сущности, содержании, направлениях социальной ответственности организаций
Тема 7	Формирование и реализация социального пакета на отечественных предприятиях: опыт и перспективы	Опрос и групповое задание, закрепляющее знания о формировании социального пакета, его содержании и специфике применения в отечественной практике
Тема 8.	Внешние и внутриорганизационные факторы социальных изменений и их влияние на развитие корпоративной культуры	Опрос, демонстрирующий наличие знаний о социальных изменениях в корпоративной культуре

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- ответы на вопросы к опросам по теме занятия,
- выступление с презентацией,
- участие в работе круглого стола,
- выступление на круглом столе,
- выполнение группового задания,
- количество правильных ответов при тестировании.

Опрос обучающихся:

-опрос- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия, оценивается в соответствии с правовыми и нормативными актами в социального законодательства. Преподаватель учитывает степень осведомленности студента, а также актуальность используемых источников и материалов.

-- выступление с презентацией по теме занятия,

Критерии оценивания выступления:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;

- умение работать с документальными и научными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции;
- культура представления презентации (лексический запас, грамматические конструкции, речевой стиль, четкость речи, темп);

-соблюдение регламента.

Презентация

По оформлению:

- оформлен титульный лист;
- количество слайдов соответствует требованиям (мин.10 слайдов);
- использование дополнительных эффектов в Power point., инфрографики;
- слайды представлены в логической последовательности.

- выступление на круглом столе:

Критерии оценивания на круглом столе

- обучающийся выступает с проблемным вопросом;
- высказывает собственное суждение;
- отвечает аргументировано на вопросы;
- демонстрирует информационную готовность к обсуждению;
- грамотно и четко формулирует вопросы к выступающему.

-выполнение группового задания:

- выполнение задания по указанной форме;
- коллегиальность в выполнении задания, умение выстраивать коммуникацию;
- умение выслушивать иные точки зрения и формулировать свою;
- умение предложить пути решения проблемной ситуации.
- соблюдение правил групповой работы;
- правильность изложения материала, логика, четкость;
- умение дополнять выступающего.

- тестирование –

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе пяти-бальной системе.

Алгоритм формирования оценки таков:

Типовые оценочные материалы по темам

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

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

Тема 2. Зарубежный опыт разработки и реализации социальной политики государства - доклады с презентациями

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

Тема 3. Стратегическое управление социальной политикой государства и социальным развитием организации — доклады с презентациями

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

Тема 4. Основные направления социальной политики - опрос

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

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

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

Тема 6. Социальная ответственность организаций — доклады с презентациями

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

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

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

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

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

Пример группового задания (тема 4, 7)

Задание

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

действий по выбору приоритетных льгот.

Подсказ: Таблица

№	Название льготы	Ранг значимости (место)
---	-----------------	----------------------------

Примерные тестовые задания для текущего контроля обучающихся:

Примерные тестовые задания для текущего контроля обучающихся:

1.Задание

Социальная политика это

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

2. Задание

Государственная социальная политика это

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

3. Задание

Назовите основополагающие цели стратегического социального планирования

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

4. Задание

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

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

5. Задание

Что не является характерным признаком социального прогнозирования

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

6. Задание

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

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

7. Задание

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

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

8. Задание

Практическая деятельность по реализации политического курса

- ☐ власть
- ☐ политика
- ☐ государственная политика

9. Задание

Целью социальной политики является

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

10. Задание

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

- ☐ демографической
- ☐ социально-экономической
- ☐ социальной

5.Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

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

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
3. Тестирование в СДО с прокторингом.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Таблица 6

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК -3.2	Использует властные полномочия для организации работы команды по достижению поставленной цели	организует работу команды о достижении поставленной цели
УК-5.1	Осуществляет социальную политику и социальное развитие команды проекта, организации с учетом межкультурного взаи-	разрабатывает и реализовывает стратегии социальной политики и социального развития

	модействия	организации, применяя современные технологии межкультурных коммуникаций
ПКс-1.2	Внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	разрабатывает стратегию и политики управления персоналом и внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии управления персоналом
ПКс-4.1	Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой

Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Внешние и внутренние социальные условия организации.
2. Направления социальной деятельности организации.
3. Макросоциальные процессы.
4. Стили поведения современной организации в окружающей среде.
5. Система факторов социальной среды.
6. Особенность государственного управления и регулирования социальных процессов в современных условиях.
7. Основные показатели социального развития организации.
8. Особенность современной системы государственного социального планирования.
9. Общее и особенное в государственном стратегическом управлении социальным развитием государства.
10. Особенность трудовой этики индустриального общества.
11. Мероприятия по управлению социальным развитием персонала в XIX веке на Западе и в России.
12. Вклад классиков менеджмента в социальное управление.
13. Особенности управления социальным развитием в организациях скандинавских стран.
14. Концепция качества трудовой жизни.
15. Подходы к социальной деятельности в Западной Европе.
16. Общее и особенное в западной и восточной модели управления социальным развитием.
17. Возможность применения зарубежных моделей социального развития предприятий и управления в российских условиях.
18. Стратегическое планирование в организации: структура, виды.
19. Особенности социального стратегического планирования.
20. Классификация факторов внешней среды, влияющих на организацию.

21. Важнейшие элементы социального планирования.
22. Главные задачи и приоритеты управления организацией как сложной системой.
23. Принципы и методы разработки стратегического плана организации.
24. Место социальной стратегии в структуре стратегического плана организации.
25. Содержание плана социальной стратегии в организации.
26. Суть принципа гуманизации труда.
27. Содержание понятия «качество трудовой жизни».
28. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации.
29. Влияние социальных факторов на лояльность работника организации.
30. Миссия и направления деятельности по управлению социальным развитием организации.
31. Структура и сфера ответственности (компетенции) службы персонала по осуществлению социальной деятельности.
32. Квалификационные требования к специалисту и руководителю по осуществлению социальной деятельности.
33. Основные функции служб по управлению социальным развитием организации.
34. Последовательность формирования социальной стратегии организации.
35. Сущность методики формирования социального паспорта.
36. Основная структура и уровни социальных стратегий.
37. Основные социальные показатели оценки организации.
38. Методика оценки уровня социального развития организации.
39. Социальная ответственность организаций: теоретические подходы.
40. Исторический аспект развития социальной ответственности организаций.
41. Зарубежные концепции социальной ответственности корпораций
42. Российский опыт корпоративной социальной ответственности.
43. Основные понятия корпоративной социальной ответственности
44. Социальные ресурсы в организации
45. Управление социальной сферой в организации
46. Социальная служба: функции, принципы формирования
47. Социальная политика в организации: типы и виды.
48. Коллективный договор как регулирующий фактор социально-трудовых отношений
49. Коллективный договор как средство осуществления социальной политики предприятия
50. Социальный пакет как инструмент повышения результативности работы персонала организации.
51. Зарубежный и отечественный опыт в области формирования социального пакета.
52. Распределение дополнительных социальных льгот и компенсаций работникам предприятия.
53. Социальная среда организации и ее влияние на развитие корпоративной культуры в организации
54. Социокультурные ценности компании.

Практические задания (кейсы) к зачету:

1. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года стратегической целью государственной жилищной политики названо обеспечение доступности жилья для всех категорий граждан, соответствия объема комфортного жилищного фонда потребностям населения. Реализация государственной жилищной политики должна привести к следующим результатам: создание безопасной и комфортной среды обитания и жизнедеятельности человека; обеспечение возможностей

для территориальной мобильности населения. В настоящее время как реализуется государственная жилищная политика? Дайте комментарий к реализации данной политики государством.

2. Содействию занятости населения призвана способствовать государственная программа РФ «Содействие занятости населения», реализация которой предусмотрена к 2020 г., целью которой является создание правовых, экономических, институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда. Задачи Программы: предотвращение роста напряженности на рынке труда; привлечение иностранных работников в соответствии с потребностями экономики; содействие поддержанию высокой квалификации и сохранению здоровья работников, обеспечение защиты трудовых прав граждан. Программа предусматривает реализацию подпрограмм: «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан»; «Внешняя трудовая миграция», «Развитие институтов рынка труда». Как в настоящее время реализуется программа? Проведите swot-анализ программы?

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

4. Директор Управления персоналом компании «УК Холдинга Теплоком» на совещаниях только и слышал, как одна служба упрекает другую в том, что та не вовремя что-то сделала и подвела. Он решил, что в компании совсем разладилась дисциплина, и пригласил HR-директора обсудить это. Но тот объяснил: инспекторы по кадрам завалены больничными листами, люди болеют, потому сроки и не соблюдаются. Гендиректор попросил посчитать, как долго болеют сотрудники, и наметить план низкозатратных мероприятий. Что в данном случае предложит HR-директор? Какие его действия?

5. Ситуация: У компании «П» диверсифицированный портфель активов. Один из них – девелоперский бизнес (строительство торговых центров, управление торговыми центрами), достаточно молодая компания, 10 лет на рынке. Численность всей структуры девелоперской компании – 600 человек (290 – управляющий офис и 310 – персонал торговых центров). Доходность компании низкая, текучесть персонала крайне высокая – 50% в год. Высокий уровень текучести на руководящих должностях, в службе по управлению персоналом, в службе, отвечающей за строительство. Уровень заработной платы сотрудников значительно выше рынка. Кадровые технологии практически все внедрены, однако их эффективность низка. Собственник компании желает справиться с проблемой низкой доходности, считает, что основной вопрос – это неверная социальная политика предприятия и необходимо ее срочно оптимизировать. Задание : Оцените решение собственника, какие могут быть возможные плюсы или минусы от его реализации. Подумайте и поясните, какие задачи в области управления персоналом необходимо решить в данной ситуации в первую очередь. Перечислите эти задачи в порядке приоритетности. Вы согласны с директором в том, что необходимо в первую очередь пересматривать социальную политику компании?

6. Из компании стали один за другим уходить ключевые опытные сотрудники, которые работают давно, стабильно выдают высокие результаты. Это люди в возрасте около 40 лет и чуть больше – так сказать, золотой фонд компании. У них уже есть опыт и житейская мудрость, и еще достаточно сил, чтобы эффективно трудиться. Гендиректор всерьез задумался о том, как их удерживать. HR-директор предложил внедрить корпоративную пенсию. Она, кстати, позволяет и поощрить лучших, не уплачивая налогов. Как создать систему корпоративного пенсионного обеспечения? Какой алгоритм действий выбрать?

7. В современном мире все больше государственных услуг переводится в электронный вид. Многим пожилым людям сложно пользоваться современной техникой в

силу возраста и возможностей. Каким образом можно облегчить им жизнь? Приведите примеры решений.

8. На приеме одна из посетительниц государственного органа спрашивает Вас: «Есть ли хоть какая-нибудь комиссия или совет, которые занимались бы вопросами политики в интересах семьи и детей и вопросами демографической политики?» Что Вы ей ответите?

9. В Российской Федерации прошла реформа ил увеличению пенсионного возраста. Таким образом, для женщин его будут поднимать до 63, для мужчин – 65. Оцените последствия реформы.

10. Пожилая посетительница государственного органа спрашивает Вас (как государственного служащего): «Могу ли я обратиться со своим вопросом в Координационный совет при Правительстве по реализации социальной политики в отношении граждан старшего поколения и ветеранов?» Что Вы ей ответите? Существует ли такой совет?

11. 9. Вы слышите разговор двух соседок:- Слышала, закон принят о том, что можно брать стариков, а не только детей в приемные семьи, и деньги за это платить будут?

12. - Правда? Мы бы с мужем взяли кого-нибудь, но места в квартире маловато... Является ли препятствием небольшая жилая площадь у людей, желающих стать приемной семьей для пожилого человека?

13. 10. Во время радиointервью у государственного служащего спрашивают в прямом эфире: «Используются ли в медицине краудсорсинговые проекты?» Интервьюируемый затруднился ответить, так как не знал, что такое «краудсорсинг». А Вы смогли бы ответить на данный вопрос?

Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе Положения о текущем контроле успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», утвержденного Приказом Ректора РАНХиГС при Президенте РФ от 30.01.2018 г. № 02-66 (п.10 раздела 3 (первый абзац) и п.11), а также Решения Ученого совета Северо-западного института управления РАНХиГС при Президенте РФ от 19.06.2018, протокол № 11.

«Зачтено»

Дан полный, развёрнутый ответ на поставленный вопрос; показана совокупность осознанных знаний об объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения (свободно оперирует понятиями, терминами, персоналиями и др.); в ответе прослеживается чёткая структура, выстроенная в логической последовательности; ответ изложен литературным грамотным языком; на возникшие вопросы преподавателя магистрант дает чёткие, конкретные ответы, показывая умение выделять существенные и несущественные моменты материала.

Практическая задача (кейс) решен правильно с обоснованием решения.

«Не зачтено»

Дан неполный ответ на поставленный вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения, допущены существенные ошибки в изложении

теоретического материала и употреблении терминов, персоналий; в ответе отсутствуют доказательные выводы; речь неграмотная.

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Зачет выставляется студенту по результатам выполненных работ в течение семестра, при условии, что оценки студента за работу в течение семестра (по всем результатам текущего контроля знаний) составляют не менее чем на 70 % «отлично» и 30 % «хорошо», пропуски занятий отсутствуют.

Зачет проводится в форме публичной защиты практической работы. Готовиться к зачету необходимо самостоятельно, последовательно, на протяжении всего периода изучения дисциплины.

Студенту необходимо выбрать одну из тем, представленных в Разделе 4.3.2. Внимательно изучить и осмыслить выбранную тему в рекомендованных учебниках и других источниках (Интернет-ресурсы, научно-методические журналы и пр.). Структурировать теоретический материал, составить план его представления. Исследуемый вопрос излагать с позиции значения для профессиональной деятельности. При этом важно показать знание не только теории вопроса, но и практическое применение. Необходимо подготовить практическую часть ответа, включающую типы и виды документов, деловых писем (не менее 7-10 примеров), отражающих специфику вопроса. Примеры текстов деловых документов должны быть подобраны из различных источников информации, в том числе с официальных сайтов организаций. В документе должны быть даны указания (пояснения) особенностей применения правил и требований документной лингвистики по исследуемому вопросу. Кроме того, необходимо представить документы с типичными ошибками, допускаемыми по исследуемому вопросу, и варианты их исправления.

Подготовить презентацию к защите (не менее 10-15 слайдов).

Защиту практической работы необходимо построить на основе требований к публичному выступлению (вступление, основная часть, заключение). Рекомендации по подготовке к публичному выступлению и оформлению презентации необходимо смотреть в методических рекомендациях по подготовке сообщений и презентаций для общественных дисциплин. Результат по сдаче зачета объявляется студентам после защиты практической работы, вносится в экзаменационную ведомость и зачетную книжку. Не зачтено проставляется в ведомости.

При проведении промежуточной аттестации в СДО

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,
- проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
- включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана
- пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.
- при необходимости показать рабочий стол и комнату. После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной аттестации. Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями.

При этом запрещено:

- ходить по вкладкам в браузере
- сидеть в наушниках
- пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками
- звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Аттестация не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа.

На выполнение заданий отводится максимально 30 минут. Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации). Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со стороны студента, преподаватель оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;

- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в наименовании файла свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции;

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по

завершению ответа.

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме тестирования

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать либо один либо несколько верных ответов, соответствующих представленному заданию.

На выполнение теста отводится не более 30 минут. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Результат отображается в личном кабинете

6. Методические материалы по освоению дисциплины

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

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

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

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

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

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

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

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

Методические рекомендации по подготовке докладов и презентации

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

1. Введение:

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

2. Основное содержание:

- последовательно раскрываются тематические разделы выступления.

3. Заключение:

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

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

Методические рекомендации по проведению группового задания

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

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опроса по темам.

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

Вопросы для самостоятельного изучения:

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

19. Развитие человечности в свободном предпринимательском предприятии.
20. Влияние на предприятие социальной политики.
21. Управление социальными процессами.
22. Факторы социальной среды организации.
23. Облик социального работника: социальная сфера организации.
24. Социальный менеджмент: концепции и эволюция.
25. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.
26. Понятие социального управления.
27. Предприимчивость руководителя.
28. Исследование организации труда. Нормирование труда.
29. Проблема определения приоритетов в социальной политике на современном этапе развития российского общества.
30. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.

Методические рекомендации по защите кейсов:

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

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

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

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

7.1. Основная литература

1. Роик, В. Д. Социальная политика. Социальное обеспечение и страхование : учебник для вузов / В. Д. Роик. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 525 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18661-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/565908>.
2. Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов / О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03190-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560476>
3. Технология социальной работы : учебник для вузов / Л. И. Кононова [и др.] ; ответственные редакторы Л. И. Кононова, Е. И. Холостова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 506 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16297-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535670>

7.2. Дополнительная литература

1. Аверин А.Н. и др. Государственная и муниципальная социальная политика: Курс лекций: учебное пособие: допущено УМО по образованию по специальности «Государственное и муниципальное управление» / А.Н. Аверин и др.; под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: КНОРУС, 2011. – 1016 с.
2. Аганбегян А.Г. О приоритетах социальной политики [Электронный ресурс] / А.Г. Аганбегян.— Электрон. Текстовые данные - М: Издательский дом «Дело» РАН-ХиГС, 2018. — 512 с. Режим доступа: - URL: https://new-znaniy.com.ezproxy.ranepa.ru:2443/catalog/product/1043198_ЭБС_РАНХиГС.
3. Берестова Л.И. Социальная политика: учебное пособие. – 2-е изд., доп. – М.: ИД «Юриспруденция», 2015. – 104 с.
4. Горайнова Н. М. Государственная социальная политика : учебное пособие [Электронный ресурс]/ Н. М. Горайнова. — 2-е изд. Электрон. Текстовые данные - М: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 226 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/81475.html> ЭБС IPR BOOKS.
5. Жильцов Е.Н., Егоров Е.В. Экономика и управление социальной сферой. – М.: Дашков и К°, 2015. – 496 с. – Электронный ресурс: <http://ibooks.ru/reading.php?short=1&isbn=978-5-394-02423-8>
6. Мау В.А., Клячко Т.Л. Развитие человеческого капитала – новая социальная политика: сборник научных статей / Науч. ред.: В.А. Мау, Т.Л. Клячко; РАНХиГС при Президенте РФ. – М.: Дело, 2013. – 544 с.
7. Механизмы трудоустройства российской молодежи / Е.М. Аврамова [и др.]; РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2017. - 104 с. - (Научные доклады: социальная политика ; 17/11).
8. Луков В.А., Тихомиров Д.А. Социальная экспертиза: учебное пособие/ Вал.А. Луков, Д.А. Тихомиров. – Электрон. текстовые данные. – М.: Московский гуманитарный университет, 2012. – 170 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/861>
9. Попович Н. Г. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие [Электронный ресурс]/ Н. Г. Попович. — Электрон. Текстовые данные - М: Университет экономики и управления, 2017. — 128 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/73282.html> ЭБС IPR BOOKS .
10. Ракитский Б. В. Наука о социальной политике: методология, теория, проблемы российской практики: в 2-х томах. Т. 1 / Б.В. Ракитский; Интернациональный ун-т трудящихся и эксплуатируемых (Рабочий ун-т) [и др.]. - М., 2017. - 410 с.; Т.2. -791с.
11. Социальная политика государства и бизнеса: учебник для бакалавриата и магистратуры / О. А. Канаева [и др.]; под ред. О. А. Канаевой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 343 с.
12. Федулов Ю. Г., Юсов А. Б. Социальная политика: сущность, формализация, измерение: монография. - Директ-Медиа, 2015. - 649 с.
13. Mateo Pérez M.A., Martínez-Roman M.-A., Domenech-Lopez Y. Social Services in Times of Economic and Social Crisis: The case of Spain Revista de Cercetare si Interventie Sociala. – 2015. – Sep. – Vol. 50. – P. 96–110. – Электронный ресурс: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=110872673&lang=ru&site=eds-live&authtype=ui>
14. Kaufmann F.-X. The Idea of Social Policy in Western Societies: Origins and Diversity International Journal of Social Quality. – Winter, 2013. – Vol. 3. – Issue 2. – P. 16–40. – Электронный ресурс: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=94615625&lang=ru&site=eds-live&authtype=uid>

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.

2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3. Жилищный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 N 188-ФЗ.

4. Федеральный закон от 29.12.2006 N 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» / Действующая редакция закона с размерами выплат на 2015–2017 Федеральный закон от 01.12.2014 N 384-ФЗ «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

5. Федеральный закон от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) // Собрании законодательства Российской Федерации от 30 июня 2014 г. N 26 (часть I) ст. 3378

7.4. Интернет-ресурсы

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

7.5. Иные источники

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

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и

семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

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

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

Базы данных РАНХиГС за 2018г.:

Интеграция мигрантов второго поколения: результаты пилотного опроса детей мигрантов армянского и азербайджанского происхождения/ Разработчики: Варшавер Е.А., Рочева А.Л., Иванова Н.С.-РАНХиГС, 2018.

Оценка эффективности миграционного законодательства: результаты опроса мигрантов из Узбекистана и Таджикистана/ Разработчики: Варшавер Е.А., Рочева А.Л., Иванова Н.С.-РАНХиГС, 2018.

Социологическое исследование факторов многокритериальной бедности – 2017/ Разработчики: Гришина Е.Е., Кузнецова П.О., Галиева Н.И.-РАНХиГС, 2018.

Квалифицированная миграция в России/ Разработчики: Флоринская Ю.Ф., Мкртчян Н.В., Галиева Н.И. -РАНХиГС, 2018.

Активное долголетие – 2017/ Разработчики: Рогозин Д.М., Галиева Н.И., Вырская М.С. -РАНХиГС, 2018.

Адаптационные стратегии населения – 2017/ Разработчики: Аврамова Е.М., Логинов Д.М., Галиева Н.И., Каравай А.В.-РАНХиГС, 2018.

Человек, семья, общество 2017/ Разработчики: Макаренцева А.О., Вырская М.С.-РАНХиГС, 2018.

Система показателей для сравнительной оценки региональных систем среднего профессионального образования и оценки их вклада в социально-экономическое развитие российских регионов/ Разработчики: Клячко Т.Л., Куклин В.Ж., Семионова Е.А., Токарева Г.С., Виноградов В.А. – РАНХиГС, 2018.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Таблица 7

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием.
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы с рабочими столами, оборудованными посадочными местами.
3.	Технические средства обучения: компьютеры с технологией touchpad; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.