

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 20.07.2025 14:57:27
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет

Факультет государственной службы и управления

Кафедра

Управления персоналом и экономики труда

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

_____ Л.Н. Костина

27.04.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.24

"Социальная политика в сфере труда"

38.03.03 Управление персоналом

Профиль "Управление персоналом организации и государственной службы"

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

очная

Общая трудоемкость

3 ЗЕТ

Год начала подготовки по учебному плану

2024

Донецк
2024

Составитель(и):

канд. экон. наук, доцент

_____ Петенко А.В.

Рецензент(ы):

канд. гос. упр., доцент

_____ Стадник А.М.

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Социальная политика в сфере труда" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 № 955);

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана 38.03.03 Управление персоналом
Профиль "Управление персоналом организации и государственной службы",
утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы: 2024-2028

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от 27.04.2024 № 12

Заведующий кафедрой:

Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2027 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2028 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения учебной дисциплины «Социальная политика в сфере труда» является формирование у студентов представлений о структуре общественного устройства; о развитии социально-политических процессов обществе, о системе государственного регулирования социальной сферы, об основных механизмах регулирования социальной защиты населения.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Формирование целостного представления о социальной политике в сфере труда как части внутренней политики государства, о ее правовых, социальных основах;
2. Освоение сущности и основных направлений государственной социальной политики в сфере труда;
3. Раскрытие системного характера социальной политики в сфере труда;
4. Анализ основных проблем в развитии сферы социально-трудовых отношений в современных условиях и путей их решения;
5. Изучение опыта реализации социальной политики в сфере труда за рубежом.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В

1.3.1. Дисциплина "Социальная политика в сфере труда" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Качество и уровень жизни населения

Психология

Политика доходов и заработной платы

Технологии личной эффективности управленца

Управление человеческими ресурсами

Управленческий учет и учет персонала

Основы управления персоналом

Организационное поведение

Основы кадровой политики и кадрового планирования

1.3.2. Дисциплина "Социальная политика в сфере труда" выступает опорой для следующих элементов:

Планирование и статистика труда

Формирование кадрового резерва организации

Оценка и аттестация персонала

Стратегическое управление человеческими ресурсами

Международные стандарты регулирования трудовых отношений

Организационная культура и мотивационное управление

Маркетинг персонала

Антикризисное управление персоналом

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПКс-6.7: Знает и понимает суть и направления государственной социальной политики, анализирует состояние занятости и безработицы, рассматривает способы их совершенствования, в том числе на основе изучения зарубежного опыта

Знать:

Уровень 1 программы государственной социальной политики;

Уровень 2 способы оценки государственной социальной политики;

Уровень 3 методы анализа занятости и безработицы

Уметь:

Уровень 1 взаимодействовать с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах
применять на практике знания организации труда и методы анализа трудовых показателей

Уровень 2 осуществлять проведение исследований удовлетворённости персонала работой и других аспектов социально-трудовых отношений

Уровень 3 навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда и разработки предложений по её совершенствованию

Владеть:	
Уровень 1	взаимодействовать с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах
Уровень 2	навыками осуществления профессиональной деятельности с лицами, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья
Уровень 3	навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда и разработки предложений по её совершенствованию

В результате освоения дисциплины "Социальная политика в сфере труда" обучающийся

3.1 Знать:	
	-программы государственной социальной политики
	-способы оценки государственной социальной политики
	-методы анализа занятости и безработицы
3.2 Уметь:	
	-взаимодействовать с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах,
	применять на практике знания организации труда и методы анализа трудовых показателей
	-осуществлять проведение исследований удовлетворённости персонала работой и других аспектов социально-трудовых отношений
	-проводить анализ эффективности системы мотивации и стимулирования труда и разрабатывать предложения по её совершенствованию
3.3 Владеть:	
	-навыками взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности с учётом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья
	-навыками осуществления профессиональной деятельности с лицами, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья
	-навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда и разработки предложений по её совершенствованию

1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Социальная политика в сфере труда" видом промежуточной аттестации является Экзамен

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Социальная политика в сфере труда" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетен-ции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Теоретико-методологические основы изучения социальной политики						

Тема 1.1. Социальная политика предприятия в условиях кризиса. Анализ численности занятых и безработных /Лек/	7	2	ПКс-6.7	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 1.1. Социальная политика предприятия в условиях кризиса. Анализ численности занятых и безработных /Сем зан/	7	4	ПКс-6.7	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 1.1. Социальная политика предприятия в условиях кризиса. Анализ численности занятых и безработных /Ср/	7	4	ПКс-6.7	Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 1.2. Государственная политика содействия занятости /Лек/	7	2	ПКс-6.7	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 1.2. Государственная политика содействия занятости /Сем зан/	7	4	ПКс-6.7	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 1.2. Государственная политика содействия занятости /Ср/	7	2	ПКс-6.7	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Раздел 2. Социальная политика как объект изучения						
Тема 2.1. Региональные и муниципальные программы содействия занятости /Лек/	7	2	ПКс-6.7	Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 2.1. Региональные и муниципальные программы содействия занятости /Сем зан/	7	4	ПКс-6.7	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 2.1. Региональные и муниципальные программы содействия занятости /Ср/	7	2	ПКс-6.7	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 2.2. Обеспечение рабочего места. Рабочее место как объект социальной политики /Лек/	7	2	ПКс-6.7	Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 2.2. Обеспечение рабочего места. Рабочее место как объект социальной политики /Сем зан/	7	4	ПКс-6.7	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	

Тема 2.2. Обеспечение рабочего места. Рабочее место как объект социальной политики /Ср/	7	6	ПКс-6.7	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 2.3 Решение социальных проблем на рабочем месте. Зарубежный опыт социальной политики в сфере труда /Лек/	7	2	ПКс-6.7	Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 2.3 Решение социальных проблем на рабочем месте. Зарубежный опыт социальной политики в сфере труда /Сем зан/	7	4	ПКс-6.7	Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
/Ср/	7	2	ПКс-6.7	Л1.1Л2.3Л3 .1 Л3.2 Л3.3	0	
Раздел 3. Государственное управление социальной политикой						
Тема 3.1. Инновации социальной политики в сфере труда. Роль общественных организаций и персонала в социальных вопросах /Лек/	7	2	ПКс-6.7	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 3.1. Инновации социальной политики в сфере труда. Роль общественных организаций и персонала в социальных вопросах /Сем зан/	7	4	ПКс-6.7	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 3.1. Инновации социальной политики в сфере труда. Роль общественных организаций и персонала в социальных вопросах /Ср/	7	6	ПКс-6.7	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 3.2. Социальная защита населения как направление социальной политики /Лек/	7	2	ПКс-6.7	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 3.2. Социальная защита населения как направление социальной политики /Сем зан/	7	4	ПКс-6.7	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 3.2. Социальная защита населения как направление социальной политики /Ср/	7	15	ПКс-6.7	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
/Конс/	7	2	ПКс-6.7	Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Социальная политика в сфере труда» используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа обучающихся (СРО) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины «Социальная политика в сфере труда» используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь с обучающимися, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

3.3 Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы обучающихся, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	О. Е. Стеклова	Социальная организация труда: учебное пособие (83 с.)	Ульяновск : УлГТУ, 2017

2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	О. Е. Стеклова	Управление социальным развитием персонал: учебное пособие (104 с.)	Ульяновск : УлГТУ, 2016
Л2.2	Попович, Н. Г.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие (128 с.)	Симферополь : Университет экономики и управления, 2017
Л2.3	Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие (152 с.)	Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020

3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.1	А.В.Петенко	Социальная политика в сфере труда : Конспект лекций для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/заочной форм обучения (167 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2024
ЛЗ.2	А.В.Петенко	Социальная политика в сфере труда: Методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
		персоналом организации и государственной службы» очной/заочной форм обучения (27 С.)	
ЛЗ.3	А.В.Петенко	Социальная политика в сфере труда: Методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (самостоятельной) работы для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/заочной форм обучения (24 с.)	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024

4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	https://cyberleninka.ru/
Э2	ЭБС «ЛАНЬ»	https://e.lanbook.com
Э3	ЭБС «ЗНАНИУМ»	https://znanium.ru
Э4	ЭБС «SOCHUM»	https://sochum.ru

4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)
- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)
- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)
- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)
- GIMP (лицензия GNU General Public License)
- Inkscape (лицензия GNU General Public License).

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/statistic>
 Роструд Федеральная служба по труду и занятости. – URL: <https://rostrud.gov.ru/>
 КлассИнформ.РУ Справочник кодов общероссийских классификаторов. URL: <https://classinform.ru/>
 Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. – URL: <http://okpdttr.ru/>
 Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). – URL: <http://bizlog.ru/eks/>
 Журнал «КСК эксперт». – URL: <https://journal.ksk.expert/>
 Журнал «Управление персоналом». – URL: <https://www.top-personal.ru/>
 «Кадровое дело» Практический журнал по кадровой работе». – URL: <https://www.kdelo.ru/>

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:
 рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы к экзамену

1. Содержание понятий «социальная политика» и «социальные гарантии».
2. Повышение роли человеческого капитала.
3. Основные цели социальной политики.
4. Социальная политика предприятия в условиях неопределённости.

5. Предупреждение массовой безработицы.
6. Поощрение работодателей, сохраняющих рабочие места.
7. Политика занятости молодежи.
8. Объединение усилий участников рынка труда.
9. Предупреждение массовой безработицы.
10. Расширение систем профессионального обучения для безработных.
11. Организация общественных работ с привлечением безработных граждан.
12. Создание специальных рабочих мест для инвалидов.
13. Снижение доли теневой занятости в экономике.
14. Расширение систем профессионального обучения для безработных.
15. Приведение условий труда в соответствие с текущим спросом.
16. Сотрудничество руководства предприятий и организаций с профсоюзами.
17. Корректировка условий труда в ситуации угнетённого спроса.
18. Права работников, занятых с вредными и тяжёлыми условиями труда.
19. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.
20. Комплексная оценка всех производственных и социально-экономических факторов, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность работников.
21. Корпоративная модель социальной политики, принятая в зарубежных странах.
22. Предоставление социальных выплат и гарантий на рабочем месте в современных условиях.
23. Дополнительные льготы, определяемые в положениях индивидуального контракта.
24. Проблемы реализации социальных программ на отечественных предприятиях.
25. Объем и содержание социальных пакетов.
26. Ликвидация безработицы как важнейшая задача социальной политики.
27. Обеспечение реализации права экономически активного населения страны на труд;
28. Государственная поддержка предприятий в сохранении кадров.
29. Социальная защита населения в сельской местности.
30. Создание приемлемых условий трудовой занятости населения с достойной оплатой труда.

5.2. Темы письменных работ

Тематика индивидуальных заданий

1. Управление социальной средой организации.
2. Развитие социальной инфраструктуры организации.
3. Роль социального партнерства в организации.
4. Управление производственными конфликтами в организации.
5. Управление социальными инновациями в организации.
6. Анализ элементов социальной среды организации.
7. Гарантии прав и социальная защита работников в организации.
8. Анализ потенциала коллектива организации.
9. Регулирование правоотношений в коллективе организации.
9. Развитие профессионально-квалификационного потенциала организации.
10. Социальная структура коллектива организации и ее совершенствование.
11. Социальное страхование работников: отечественная практика и зарубежный опыт.
12. Свободное время и возможности развития потенциала работников организации.
13. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.
14. Трудовой коллектив как форма социальной организации.
15. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития.
16. Производственная демократия: проблемы и перспективы в современной России.
17. Оплата труда как фактор сплоченности трудового коллектива в организации.
18. Роль профсоюзов в социальном развитии организаций.
19. Особенности управления социальным развитием в организациях зарубежных стран.
20. Концепция качества трудовой жизни.
21. Подходы к социальной деятельности в Западной Европе.
22. Специфические моменты социального развития корпораций Японии.
23. Общее и особенное в западной и восточной модели управления социальным развитием.
24. Возможность применения интересных зарубежных моделей социального развития предприятий и управления в отечественных условиях.
25. Стратегическое планирование социального развития.
26. Классификация факторов внешней среды, влияющих на организацию.
27. Важнейшие элементы социального планирования.
28. Место социальной стратегии в структуре стратегического плана организации.
29. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации.

30.Влияние социальных факторов на лояльность работника организации.

31.Необходимость распределения прибыли между заинтересованными общественными группами.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Социальная политика в сфере труда" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Социальная политика в сфере труда" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

1.Устный опрос, беседа по изучаемой теме (проводится на семинарских занятиях)

2.Ситуационные задания (решение производится на семинарских занятиях)

3.Тестовые задания (проводится при контроле знаний по разделу)

4.Доклад (обсуждение проводится на семинарских занятиях)

5.Деловая игра (проводится на семинарском занятии)

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение курса предполагает, что преподаватель читает лекции, проводит семинарские занятия, организует самостоятельную работу обучающихся, проводит консультации, руководит подготовкой докладов обучающихся на научно-практических конференциях, осуществляет текущий и промежуточный контроль знаний обучающихся.

С целью качественного освоения обучающимися данной дисциплины на кафедре разработаны методические рекомендации по организации самостоятельной работы - комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения, как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных и интерактивных технологий обучения.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет государственной службы и управления
Кафедра управления персоналом и экономики труда**

.7

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю) «Социальная политика в сфере труда»

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная

Донецк
2024

Заведующий кафедрой _____ А.М. Стадник
(подпись) (инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Социальная политика в сфере труда»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модулю)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Количество разделов учебной дисциплины	3
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Вариативной части образовательной программы
Формы текущего контроля	устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, деловая игра, коллоквиум, доклад (сообщение), расчётное задание, кейс-задача, контроль знаний по разделу
Показатели	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	7
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная контактная работа:	44
Лекционные занятия	14
Семинарские занятия	28
Консультации	2
Самостоятельная работа	37
Контроль	27
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПКс-6	ПК-6.7 Знает и понимает суть и направления государственной социальной политики, анализирует состояние занятости и безработицы, рассматривает способы их совершенствования, в том числе на основе изучения зарубежного опыта	<i>Знать:</i>	
		Уровень 1	ПКс-6.7 З-1
		программы государственной социальной политики	
		Уровень 2	ПКс-6.7 З-2
		способы оценки государственной социальной политики	
		Уровень 3	ПКс-6.7 З-3
		методы анализа занятости и безработицы	
		<i>Уметь:</i>	
		Уровень 1	ПКс-6.7 У-1
		взаимодействовать с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах	
		Уровень 2	ПКс-6.7 У-2
		применять на практике знания организации труда и методы анализа трудовых показателей	
		Уровень 3	ПКс-6.7 У-3
		Осуществлять проведение исследований удовлетворённости персонала работой и других аспектов социально-трудовых отношений; проводить анализ эффективности системы мотивации и стимулирования труда и разрабатывать предложения по её совершенствованию	
		<i>Владеть:</i>	
		Уровень 1	ПКс-6.7 В-1
		навыками взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности с учётом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	
		Уровень 2	ПКс-6.7 В-2
		Навыками осуществления профессиональной деятельности с лицами, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья	
		Уровень 3	ПКс-6.7 В-3

	навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда и разработки предложений по её совершенствованию	
--	---	--

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Теоретико-методологические основы изучения социальной политики				
1	Тема 1.1. Социальная политика предприятия в условиях кризиса. Анализ численности занятых и безработных	7	ПКс-6.7	Устный опрос, доклад (сообщение), коллоквиум
2	Тема 1.2. Государственная политика содействия занятости	7	ПКс-6.7	Устный опрос, доклад (сообщение), кейс-задача, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Социальная политика как объект изучения				
3	Тема 2.1. Региональные и муниципальные программы содействия занятости	7	ПКс-6.7	Устный опрос, доклад (сообщение)
4	Тема 2.2. Обеспечение рабочего места. Рабочее место как объект социальной политики	7	ПКс-6.7	Устный опрос, доклад (сообщение), коллоквиум
5	Тема 2.3 Решение социальных проблем на рабочем месте. Зарубежный опыт социальной политики в сфере труда	7	ПКс-6.7	Устный опрос, доклад (сообщение), ситуационное задание, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Государственное управление социальной политикой				
6	Тема 3.1. Инновации социальной политики в сфере труда. Роль общественных организаций и персонала в социальных вопросах	7	ПКс-6.7	Устный опрос, доклад (сообщение), деловая (ролевая) игра
7	Тема 3.2. Социальная защита населения как направление социальной политики	7	ПКс-6.7	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу (тестовые задания)

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности
(балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания						
		СЗ		Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
	ЛЗ	УО*	КС*/К*/Д*				
Р.1.Т.1.1	1	1	3	5	10	11	8
Р.1.Т.1.2	1	1	3	5			
Р.2.Т.2.1	1	1	3	5	10		8
Р.2.Т.2.2	1	1	3	5			
Р.2.Т.2.3	1	1	3	5			
Р.3.Т.3.1	1	1	3	5	10		8
Р.3.Т.3.2	1	1	3	5			
Итого: 100 б	7	7	21	35	30	11	24

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

УД-участие в дискуссии при осуждении дискуссионных вопросов

ТЗ – тестовое задание;

ПЗ – практическое занятие;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

КС*, К*, Д* - круглый стол, коллоквиум, доклады

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

1 балл (отлично) - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

0,75 балла (хорошо) - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «2 балла (хорошо)», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

0,5 балла (удовлетворительно) - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

0 баллов (неудовлетворительно) – ставится (в журнал не ставится), если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному/ фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины</i>
Раздел 1. Теоретико-методологические основы изучения социальной политики	
Тема 1.1. Социальная политика предприятия в условиях кризиса. Анализ численности занятых и безработных	Содержание понятий «социальная политика» и «социальные гарантии»; Повышение роли человеческого капитала; Основные цели социальной политики; Социальная политика предприятия в условиях неопределённости. Отождествление целей работника с целями своего предприятия.

	Рост имиджа предприятия в глазах общественности; Мотивационные ценности разных категорий работников; Анализ тенденций на рынке труда; Статистический анализ уровня занятости населения.
Тема 1.2. Государственная политика содействия занятости	Активная политика занятости населения; Пассивная политика занятости населения; Повышение мобильности трудовых ресурсов; Работа государственных служб занятости населения. Предупреждение массовой безработицы; Поощрение работодателей, сохраняющих рабочие места; Политика занятости молодёжи; Объединение усилий участников рынка труда.
Раздел 2. Социальная политика как объект изучения	
Тема 2.1. Региональные и муниципальные программы содействия занятости	Расширение систем профессионального обучения для безработных; Организация общественных работ с привлечением безработных граждан; Создание специальных рабочих мест для инвалидов; Снижение доли теневой занятости в экономике. Муниципальные программы содействия занятости. Работы временного характера. Содействие приобретению новых профессий. Привлечение общественных организаций для решения вопросов занятости.
Тема 2.2. Обеспечение рабочего места. Рабочее место как объект социальной политики	Обеспечение здоровых и безопасных условий труда; Поддержка работодателей, создающих новые рабочие места; Проблемы создания новых рабочих мест; Создание рабочих мест для выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования. Приведение условий труда в соответствие с текущим спросом; Сотрудничество руководства предприятий и организаций с профсоюзами; Корректировка условий труда в ситуации угнетённого спроса; Сокращение продолжительности рабочего времени для более равномерного распределения трудовой нагрузки среди работников.
Тема 2.3 Решение социальных проблем на рабочем месте. Зарубежный опыт социальной политики в сфере труда	Права работников, занятых с вредными и тяжёлыми условиями труда; Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда; Комплексная оценка всех производственных и социально-экономических факторов, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность работников; Корпоративная модель социальной политики, принятая в зарубежных странах. Отпуск за работу с вредными и тяжёлыми условиями труда; Льготное пенсионное обеспечение;

	Льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях; Либеральная модель социальной политики, используемая в зарубежных странах.
Раздел 3. Государственное управление социальной политикой	
Тема 3.1. Инновации социальной политики в сфере труда. Роль общественных организаций и персонала в социальных вопросах	Предоставление социальных выплат и гарантий на рабочем месте в современных условиях; Дополнительные льготы, определяемые в положениях индивидуального контракта; Проблемы реализации социальных программ на отечественных предприятиях; Объем и содержание социальных пакетов. Материальная помощь и предоставление ссуды; Механизм предоставления социальных выплат; Приоритетные группы в получении социальных выплат на предприятиях; Поддержка социальных программ профсоюзными организациями предприятий.
Тема 3.2. Социальная защита населения как направление социальной политики	Ликвидация безработицы как важнейшая задача социальной политики; Обеспечение реализации права экономически активного населения страны на труд; Государственная поддержка предприятий в сохранении кадров; Социальная защита населения в сельской местности. Помощь безработным в организации собственного дела; Создание приемлемых условий трудовой занятости населения с достойной оплатой труда; Доступ работников к получению профессионального образования; Поддержка работников в тяжёлых ситуациях.

2.1.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах (максимум – 3 балла). Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,6 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Баллы	% правильных ответов	Оценка (государственная)
3	75-100	Отлично
2	51-75	Хорошо
1	25-50	Удовлетворительно
0	менее 25	Неудовлетворительно

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 1.1.

Из перечисленных ниже, субъектами социальной политики являются:

- а) пенсии;
- б) работодатели;
- в) детские дома;
- г) зарплата.

Задание 1.2.

Какой из принципов социальной политики менее всего используется в современной России:

- а) принцип индивидуальной социальной ответственности;
- б) принцип солидарности;
- в) принцип социальных гарантий;
- г) принцип социального партнерства.

Задание 1.3.

Инфраструктура рынка труда включает в себя:

- а) только государственные службы, оказывающие услуги на рынке труда;
- б) только коммерческие службы, оказывающие услуги на рынке труда;
- в) совокупность государственных и коммерческих служб, оказывающих услуги на рынке труда;
- г) работодателей.

Задание 1.4.

Основные проблемы нехватки рабочих рук в промышленности обусловлены:

- а) структурной постиндустриальной перестройкой экономики;
- б) низкой оплатой труда рабочих;
- в) – непрестижностью рабочих профессий;
- г) отсутствием системы профессионально-технических училищ.

Задание 1.5.

Процесс миграции и формирование теневого рынка труда:

- а) связаны напрямую;
- б) эта взаимосвязь носит косвенный характер;
- в) взаимосвязь отсутствует,
- г) теневой рынок определяет масштаб миграции.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 2**

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 2.1.

Основной задачей трудового законодательства является:

- а) содействие росту производительности труда;
- б) содействие повышению качества работы;
- в) регулирование трудовых отношений работников и работодателей,
- г) затруднительность увольнения работников.

Задание 2.2.

Какая из основных видов безработицы была наиболее характерна для России в 90-е гг. XX века:

- а) фрикционная;
- б) структурная;
- в) –циклическая;
- г) сезонная.

Задание 2.3.

В мировой практике и по рекомендации МОТ величина МРОТ должна быть не ниже:

- а) одного ПМ;
- б) двух ПМ;
- в) трех ПМ;
- г) четырех ПМ.

Задание 2.4.

Правильны ли следующие утверждения? регуляторы рынка труда это:

- а) величина МРОТ;
- б) величина жилой площади на человека;
- в) показатель безработицы по методике МОТ;
- г) показатель зарегистрированных безработных.

Задание 2.5.

Индикаторы (прямые) рынка труда это:

- а) величина вакантных рабочих мест;
- б) величина прожиточного минимума;
- в) –показатель безработицы по методике МОТ;
- г) – величина МРОТ.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 3**

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 3.1.

Какая из перечисленных систем оплаты в наибольшей степени влияет на качество труда?

- а) тарифная повременная;
- б) тарифная повременно-премиальная;
- в) сдельная;
- г) бестарифная.

Задание 3.2.

Цель строительства новых центров высоких медицинских технологий:

- а) в развитии отечественной медицинской промышленности;
- б) в концентрации лучших специалистов;
- в) в использовании сложных технологий;
- г) в расширении доступности дорогостоящих медицинских услуг.

Задание 3.3.

Дополнительная диспансеризация работающего населения имеет цель:

- а) обеспечение занятости врачей;
- б) –лечение болезней;
- в) выявление простудных заболеваний;
- г) выявление социально значимых заболеваний.

Задание 3.4.

Оптимальной пропорцией распределения страховой нагрузки между работниками и работодателями считается:

- а) 50 на 50;
- б) 25 на 75;
- в) 10 на 90;
- г) 0 на 100.

Задание 3.5.

Какое из указанных направлений социального страхования наиболее дорогостоящее для государственного бюджета?

- а) пенсионное;
- б) медицинское;
- в) страхование от несчастных случаев на производстве;
- г) страхование в связи с безработицей.

2.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
2	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
1,5	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
0,5	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0*	Ответы неверные или отсутствуют

* 0 в журнал не ставится

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Ситуация к теме 2.3. «Решение социальных проблем на рабочем месте.

Зарубежный опыт социальной политики в сфере труда»

Вариант 1.

Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.

Взаимосвязь социальной политики организации с конфликтологией.

Задание 2. Выполнить практическое задание

Обоснуйте и разработайте предложения по внедрению фирменных стандартов поведения сотрудников.

Вариант 2.

Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.

Роль и значение юридической службы организации в реализации социальной политики.

Задание 2. Выполнить практическое задание

Разработайте основы регламентации деятельности компании в ситуациях с высоким риском нарушений (политики в отношении конфликта интересов, безопасности труда, охраны здоровья, защиты окружающей среды, конфиденциальной информации).

2.4. Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры

Максимальное количество баллов	Критерии
2	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
1,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие, комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
1	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
0,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не

	демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины
--	--

ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Деловая игра к теме 3.1 «Инновации социальной политики в сфере труда. Роль общественных организаций и персонала в социальных вопросах».

1. Тема (проблема) – отсутствие научно обоснованной социальной политики на производственном предприятии.

2. Концепция игры - обоснование и разработка мероприятий по внедрению на промышленном предприятии системы льгот и гарантий для персонала.

3. Роли (ролевые группы):

– учёный-теоретик в области социальной политики;

– специалист с большим опытом управления и руководства кадровым составом предприятия промышленной отрасли;

– заместитель директора по вопросам социального развития;

– руководитель профсоюзной организации;

– рабочий производственного участка предприятия.

4. Ожидаемый результат – развёрнутый план создания и внедрения системы льгот и гарантий для персонала.

Методика проведения:

При подготовке к игре необходимо:

– составить материалы, отражающие необходимость предоставления льгот и гарантий для персонала,

– разработать систему предоставления льгот и гарантий.

При изучении проблемы необходимо предусмотреть, чтобы она разрешалась в несколько этапов, т.е. состояла из нескольких заданий, и каждый этап игры заканчивался общим обсуждением участниками. Таким образом, в конце игры должна образоваться цепочка решений, приводящая к окончательному выводу. Каждый этап игры должен быть строго ограничен временным промежутком.

Целесообразно назначить некоторых обучающихся из группы в качестве экспертов – консультантов, которые оценивали бы решения, принятые участниками. Они также могут давать консультацию при возникновении вопросов у участников в ходе решения заданий.

В ходе подготовки игры целесообразно определить какие знания, умения, навыки понадобятся участникам и подготовить их к игре заранее или непосредственно перед игрой.

После завершения игры проводится её детальный разбор. Определяются и оцениваются решения, принятые в ходе игры. На разборе даётся итоговая оценка результатам проведённой игры, оценивается степень выполнения поставленной целей и задач. Выделяются и анализируются имевшиеся в игре ошибки, недостатки и упущения в действиях играющих.

2.5. Рекомендации по оцениванию результатов кейс-задачи

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
---	----------

1	Case решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин.
0,75	Case решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
0,5	Case решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.
0,25	Case не решен или решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

КЕЙС-ЗАДАЧА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Кейс-задача к теме 1.2 «Государственная политика содействия занятости».

Описание задания.

Предлагается обосновать и предложить комплекс мероприятий, направленных на содействие занятости населения города.

Контрольные вопросы:

1. Целесообразно ли с целью содействия занятости молодых людей создавать специальные молодёжные центры занятости?
2. Необходимо ли введение новой должности в образовательном учреждении высшего профессионального образования – ответственный за трудоустройство выпускников?
3. В чём будет заключаться система оценивания эффективности системы содействия занятости населения?

2.6. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования

Максимальное количество баллов (государственная	Критерии
---	----------

оценка)	
1	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
0,75	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
0,5	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0,25	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи

ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Вопросы к коллоквиуму по теме 1.1. «Социальная политика предприятия в условиях кризиса. Анализ численности занятых и безработных»

1. Объект и предмет социальной политики как науки.
2. Место социальной политики во внутренней политике государства.
3. Функции социальной политики.
4. Основные концепции, подходы к содержанию социальной политики.
5. Основные модели социальной политики.
6. Социальная политика как способ создания и поддержания позитивного имиджа в глазах персонала предприятия, общественности, деловых партнёров.
7. Социальная политика предприятия в отношении молодых специалистов.
8. Учёт состояния на рынке труда для корректировки социальной политики предприятия.
9. Социальная политика организации в отношении сотрудников пенсионного возраста.
10. Роль профсоюзных организаций в формировании и совершенствовании социальной политики предприятия.

Вопросы к коллоквиуму по теме 2.2. «Обеспечение рабочего места. Рабочее место как объект социальной политики»

1. Факторы-мотиваторы создания новых рабочих мест
2. Стимулирование государством развития внутреннего рынка и поддержка отечественного товаропроизводителя для создания новых рабочих мест в экономике страны.
3. Финансовая поддержка предприятий, создающих новые рабочие места.
4. Политика создания новых рабочих мест.
5. Статистический учет количества рабочих мест.
6. Приведение условий труда в соответствие с текущим спросом;
7. Сотрудничество руководства предприятий и организаций с профсоюзами;
8. Корректировка условий труда в ситуации угнетённого спроса;
9. Сокращение продолжительности рабочего времени для более равномерного распределения трудовой нагрузки среди работников.

2.7. Рекомендации по оцениванию дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, диспуты, дебаты).

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2	- полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1,5	- недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1	- отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
0,5	- содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

**ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ
УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

Тема 3.2. «Социальная защита населения как направление социальной политики»

1. Адаптация работников к изменениям рынка труда.
2. Дополнения к правилам найма и увольнения работников.
3. Учёт и регистрация безработных.
4. Организация и развитие на селе промыслов, малых производственных участков.
5. Деятельность органов социальной защиты.
6. Обучение работников за счёт предприятия.
7. Индивидуальное, бригадное, курсовое и другое производственное обучение.
8. Регулирование занятости населения.
9. Концепции государственного регулирования занятости в рамках различных экономических школ.
10. Перспективы оптимизации неформальной занятости населения.

2.8. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1,5	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Теоретико-методологические основы изучения социальной политики
Тема 1.1. Социальная политика предприятия в условиях кризиса. Анализ численности занятых и безработных

Темы докладов:

1. Социальная политика государства и предприятий в условиях экономической нестабильности;
2. Человеческий ресурс как основной ресурс организации;
3. Цели и инструменты социальной политики;
4. Создание комфортных условий труда работникам предприятий и организаций;
5. Конвергенция целей коллектива, работников и администрации предприятия.

Тема 1.2. Государственная политика содействия занятости

Темы докладов:

1. Планирование мероприятий по созданию, сохранению (модернизации) рабочих мест;
2. Расширение возможностей трудоустройства соискателям рабочих мест;
3. Создание правовых, организационных, социально-экономических и информационных условий, способствующих привлечению квалифицированных специалистов из других регионов;
4. Содействие обеспечению потребности работодателей в работниках.

Раздел 2. Социальная политика как объект изучения

Тема 2.1. Региональные и муниципальные программы содействия занятости

Темы докладов:

1. Профессиональная переподготовка безработных;
2. Стимулирование создания работодателями дополнительных рабочих мест для особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
3. Привлечение студенческой молодёжи для сезонных и временных работ;
4. Согласованность действий участников рынка труда при реализации мероприятий по содействию занятости населения.

Тема 2.2. Обеспечение рабочего места. Рабочее место как объект социальной политики

Темы докладов:

1. Повышение квалификации, переобучение и профессиональное обучение работников без отрыва от производства;
2. Механизм квотирования рабочих мест для молодёжи;
3. Поддержка стартовых предпринимателей, создающих рабочие места;
4. Сотрудничество работодателей с образовательными учреждениями высшего и среднего профессионального образования.

Тема 2.3. Решение социальных проблем на рабочем месте. Зарубежный опыт социальной политики в сфере труда

Темы докладов:

1. Отпуск за работу с вредными и тяжёлыми условиями труда;
2. Льготное пенсионное обеспечение;
3. Льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях;
4. Либеральная модель социальной политики, используемая в зарубежных странах.

Раздел 3. Государственное управление социальной политикой

Тема 3.1. Инновации социальной политики в сфере труда. Роль общественных организаций и персонала в социальных вопросах

Темы докладов:

1. Предоставление социальных услуг работникам, неспособным позаботиться о себе;
2. Социальная поддержка лиц, временно оказавшихся в сложной жизненной

ситуации;

3. Социальная поддержка членов семей работников предприятий;
4. Корпоративные социальные программы отечественных предприятий.

Тема 3.2. Социальная защита населения как направление социальной политики

Темы докладов:

1. Обеспечение благоприятных условий труда для наёмных работников;
2. Действующие отраслевые системы и стандарты охраны труда;
3. Внутрифирменные программы социальной защиты;
4. Формирование системы государственных и негосударственных программ социальной защиты.

2.9. Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (расчётных задач по дисциплине).

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
1,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
1	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
0,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала;
	неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

ЗАДАЧИ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Тема 3.2. «Социальная защита населения как направление социальной политики»

Задача

Исходные данные и постановка задачи

В регионе численность рабочей силы составила: в 2020 г. – 85 тыс. чел., в 2021 г. – 95.5 тыс. чел. Численность занятых составила: в 2020 г. – 81 тыс. чел., в 2021 г. – 87.5 тыс. чел. В городе намечено открытие новых организаций сферы услуг – торгово-развлекательных комплексов, спортивных клубов, оздоровительных центров.

Задание:

Рассчитать численность безработных и уровень безработицы. Составить предложения по трудоустройству безработных граждан, исходя из намеченных к открытию новых организаций.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену, практические задания, ситуационные задачи и т.д.)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к экзамену		
Раздел 1. Теоретико-методологические основы изучения социальной политики		
Тема 1.1. Социальная политика предприятия в условиях кризиса. Анализ численности занятых и безработных		
1.	Содержание понятий «социальная политика» и «социальные гарантии».	ПКс-6.7 3-2 ПКс-6.7 У-3
2.	Повышение роли человеческого капитала.	ПКс-6.7 У-1 ПКс-6.7 В-2
3.	Основные цели социальной политики.	ПКс-6.7 У-1
4.	Социальная политика предприятия в условиях неопределённости.	ПКс-6.7 В-1 ПКс-6.7 3-2
Тема 1.2. Государственная политика содействия занятости		
5.	Предупреждение массовой безработицы.	ПКс-6.7 В-1
6.	Поощрение работодателей, сохраняющих рабочие места.	ПКс-6.7 3-3 ПКс-6.7 У-2
7.	Политика занятости молодёжи.	ПКс-6.7 3-1
8.	Объединение усилий участников рынка труда.	ПКс-6.7 В-1
9.	Предупреждение массовой безработицы.	ПКс-6.7 В-2
Раздел 2. Социальная политика как объект изучения		
Тема 2.1. Региональные и муниципальные программы содействия занятости		
10.	Расширение систем профессионального обучения для безработных.	ПКс-6.7 3-1
11.	Организация общественных работ с привлечением безработных граждан.	ПКс-6.7 3-3
12.	Создание специальных рабочих мест для инвалидов.	ПКс-6.7 У-2
13.	Снижение доли теневой занятости в экономике.	ПКс-6.7 В-2
14.	Расширение систем профессионального обучения для безработных.	ПКс-6.7 3-3

Тема 2.2. Обеспечение рабочего места. Рабочее место как объект социальной политики		
15.	Приведение условий труда в соответствие с текущим спросом.	ПКс-6.7 У-1
16.	Сотрудничество руководства предприятий и организаций с профсоюзами.	ПКс-6.7 З-2
17.	Корректировка условий труда в ситуации угнетённого спроса.	ПКс-6.7 У-2 ПКс-6.7 В-3
Тема 2.3. Решение социальных проблем на рабочем месте. Зарубежный опыт социальной политики в сфере труда		
18.	Права работников, занятых с вредными и тяжёлыми условиями труда.	ПК-6.7 З-3
19.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.	ПКс-6.7 У-2
20.	Комплексная оценка всех производственных и социально-экономических факторов, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность работников.	ПКс-6.7 З-2 ПКс-6.7 В-1
21.	Корпоративная модель социальной политики, принятая в зарубежных странах.	ПКс-6.7 У-1 ПКс-6.7 В-1
Раздел 3. Государственное управление социальной политикой		
Тема 3.1. Инновации социальной политики в сфере труда. Роль общественных организаций и персонала в социальных вопросах		
22.	Предоставление социальных выплат и гарантий на рабочем месте в современных условиях.	ПКс-6.7 З-3 ПКс-6.7 В-3
23.	Дополнительные льготы, определяемые в положениях индивидуального контракта.	ПКс-6.7 У-2
24.	Проблемы реализации социальных программ на отечественных предприятиях.	ПКс-6.7 З-2 ПКс-6.7 В-3
25.	Объем и содержание социальных пакетов.	ПКс-6.7 У-3
Тема 3.2. Социальная защита населения как направление социальной политики		
26.	Ликвидация безработицы как важнейшая задача социальной политики.	ПКс-6.7 В-2
27.	Обеспечение реализации права экономически активного населения страны на труд;	ПКс-6.7 З-2 ПКс-6.7 В-3
28.	Государственная поддержка предприятий в сохранении кадров.	ПКс-6.7 У-2
29.	Социальная защита населения в сельской местности.	ПКс-6.7 В-2
30.	Создание приемлемых условий трудовой занятости населения с достойной оплатой труда.	ПКс-6.7 У-3 ПКс-6.7 В-1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»

Кафедра управления персоналом и экономики труда

Дисциплина (модуль) «Социальная политика в сфере труда»

Курс 4

Семестр 7

Форма обучения очная/очно-заочная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Сотрудничество руководства предприятий и организаций с профсоюзами
2. Поощрение работодателей, сохраняющих рабочие места

Ситуационное задание. Городская администрация планирует внедрить программу по улучшению качества жизни пожилых людей в городе. Для этого необходимо оценить текущую ситуацию, определить потребности населения и разработать план действий. В рамках программы администрация выделила бюджет в 5,000,000 рублей на первый год.

1. Количество пожилых людей в городе: 10,000
2. Средняя стоимость услуг по уходу за пожилыми людьми в месяц: 15,000 рублей
3. Процент пожилых людей, нуждающихся в помощи: 30%
4. Планируемое количество новых социальных работников для реализации программы: 20
5. Средняя зарплата социального работника в месяц: 25000 рублей

Задание:

1. Рассчитать общее количество пожилых людей, нуждающихся в помощи.
2. Определить, сколько средств потребуется для оказания помощи пожилым людям в течение года.

Экзаменатор: _____ А.В. Петенко

Утверждено на заседании кафедры «24» апреля 2023 г. (протокол №12 от «24» апреля 2023 г.)

Зав. кафедрой: _____ А.М. Стадник