

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костровец Лариса Борисовна  
Должность: директор  
Дата подписания: 29.06.2026 18:02:13  
Уникальный программный ключ:  
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

*Приложение 3*  
к образовательной программе

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.О.01 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации**

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

#### **38.04.03 Управление персоналом**

(код, наименование направления подготовки/специальности)

#### **Управление персоналом**

(наименование образовательной программы)

#### **Магистр**

(квалификация)

#### **Очная форма обучения**

(форма обучения)

Год набора - 2025

Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) РПД:**

*Стадник А.М., канд. наук по гос. упр., доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда*

**Заведующий кафедрой:**

*Стадник А.М., канд. наук по гос. упр., доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда*

Рабочая программа дисциплины *Б1.О.01 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации* одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол №9 от «05» марта 2025 г.

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

<b>1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Целью освоения учебной дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с самостоятельно утверждаемым образовательным стандартом СУОС ВО РУТ (МИИТ) по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом».	
<b>1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование понимания социальной политики государства и знание инструментов ее реализации;</li> <li>- формирование представления об особенностях социальной сферы организации и критериях эффективности управления ее социальным развитием;</li> <li>- развитие навыка выработки управленческих решений в области социального развития организации</li> </ul>	
<b>1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.О
<i>1.3.1. Дисциплина "Социальная политика государства и управление социальным развитием организации" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Организационное проектирование системы управления персоналом	
Формирование кадровой политики и планирование персонала организации	
История культуры России	
Правовая система управления персоналом	
Психология межличностных отношений	
<i>1.3.2. Дисциплина "Социальная политика государства и управление социальным развитием организации" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Системы управления персоналом организаций и государственной службы	
Кадровые технологии в системе управления персоналом	
Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами	
Организация документооборота в кадровой службе	
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПКО ОС-3.1: Разрабатывает и реализует стратегию управления социальным развитием организации, ориентируясь на основные направления социальной политики государства</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	базовые понятия управления социального развития, взаимосвязь и взаимообусловленность, структуру, содержание, функции;
<b>Уровень 2</b>	процессы социальных механизмов взаимодействия личности в организации, способы их изменения в случае необходимости;
<b>Уровень 3</b>	особенности процесса управления социального развития персонала, формы регуляции и саморегуляции социального поведения.
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	использовать систему знаний в области управления социальным развитием персонала, о социальных технологиях для процессов изменения поведения людей на предприятии (компании);
<b>Уровень 2</b>	использовать полученные знания, с целью стимулирования процесса персонального развития личности в организации;
<b>Уровень 3</b>	выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения в области процесса управления социальными организационными изменениями на предприятии.
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	владение навыками организует контроль исполнения, проводит оценку качества управленческих решений и осуществления административных процессов в системе управления социальной сферой..
<b>Уровень 2</b>	навыками планирования и организации деятельности органов государственной власти,

	органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в социальной сфере;
<b>Уровень 3</b>	методикой разработки и реализации стратегии управления социальным развитием организации, ориентируясь на основные направления социальной политики государства.

***В результате освоения дисциплины "Социальная политика государства и управление***

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	-базовые понятия управления социального развития, взаимосвязь и взаимообусловленность, структуру,
	содержание, функции;
	-процессы социальных механизмов взаимодействия личности в организации, способы их изменения в случае
	необходимости;
	- особенности процесса управления социального развития персонала, формы регуляции и саморегуляции
	социального поведения.
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
	-использовать систему знаний в области управления социальным развитием персонала, о социальных технологиях для процессов изменения поведения людей на предприятии (компании);
	- использовать полученные знания, с целью стимулирования процесса персонального развития личности в
	организации;
	-выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения в области процесса
	управления социальными организационными изменениями на предприятии.
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
	-владение навыками организует контроль исполнения, проводит оценку качества управленческих
	решений и осуществления административных процессов в системе управления социальной сферой..
	-владение навыками навыки планирования и организации деятельности органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в социальной сфере.
	- методикой разработки и реализации стратегии управления социальным развитием организации, ориентируясь на основные направления социальной политики государства.

**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 государства и управление социальным развитием организации" видом промежуточной аттестации является Зачет

**РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоёмкость дисциплины "Социальная политика государства и управление социальным развитием организации" составляет 2 зачётные единицы, 72 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	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
<b>Раздел 1. Раздел 1 Теоретические основы социальной политики государства</b>						
Тема 1.1. Государство как совокупность социальных институтов /Лек/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.1. Государство как совокупность социальных институтов /Сем зан/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.1. Государство как совокупность социальных институтов /Ср/	1	4	ПКо ОС-3.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.2. Приоритетные направления внутренней государственной политики /Лек/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.2. Приоритетные направления внутренней государственной политики /Сем зан/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.2. Приоритетные направления внутренней государственной политики /Ср/	1	4	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.3. Виды и модели социальной политики государства /Лек/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3.1 Л3.2	0	

				ЛЗ.3 Э1 Э2 Э3 Э4		
Тема 1.3. Виды и модели социальной политики государства /Сем зан/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 ЛЗ.2 ЛЗ.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.3. Виды и модели социальной политики государства /Ср/	1	12	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 ЛЗ.2 ЛЗ.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.4. Социальное равновесие как гарант устойчивости государства /Лек/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 ЛЗ.2 ЛЗ.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.4. Социальное равновесие как гарант устойчивости государства /Сем зан/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 ЛЗ.2 ЛЗ.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 1.4. Социальное равновесие как гарант устойчивости государства /Ср/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 ЛЗ.2 ЛЗ.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
<b>Раздел 2. Раздел 2. Воздействие государства на организацию</b>						
Тема 2.1. Организация в системе приоритетов государственной политики /Лек/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.1 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 ЛЗ.2 ЛЗ.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.1. Организация в системе приоритетов государственной политики /Сем зан/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 ЛЗ.2 ЛЗ.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	

Тема 2.1. Организация в системе приоритетов государственной политики /Ср/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.2. Социальное развитие организации /Лек/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.2. Социальное развитие организации /Сем зан/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.2. Социальное развитие организации /Ср/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.3.. Взаимодействия государства и организации /Лек/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.3. Взаимодействия государства и организации /Сем зан/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.3. Взаимодействия государства и организации /Ср/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.4. Допуск к промежуточной аттестации /Лек/	1	4	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.4. Допуск к промежуточной аттестации /Сем зан/	1	4	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3	0	

				.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4		
Тема 2.4. Допуск к промежуточной аттестации /Ср/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.5 Промежуточная аттестация /Лек/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.5 Промежуточная аттестация /Сем зан/	1	0	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.5 Промежуточная аттестация /Ср/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
/Конс/	1	2	ПКо ОС-3.1	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4	0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Социальная политика государства и управление социальным развитием организации" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий. В процессе освоения дисциплины "Управление человеческими ресурсами" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются справочные материалы, материалы научных статей и т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, 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. Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме презентации, эмпирического исследования.

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

<b>4.1. Рекомендуемая литература</b>			
<b>1. Основная литература</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	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
Л1.2	О. Е. Стеклова	Социальная организация труда: учебное пособие (83 с.)	Ульяновск : УлГТУ, 2017
Л1.3	Попович, Н. Г.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие (128 с.)	Симферополь : Университет экономики и управления, 2017
Л1.4	Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие (152 с.)	Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020
Л1.5	Кузьминов, А. В.	Управление персоналом организации : методическое пособие (135 с.)	Симферополь : Университет экономики и управления, 2019
Л1.6	Горайнова, Н. М.	Государственная социальная политика: учебное пособие (226 с.)	Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019
Л1.7	Драчук, М. А., Обухова Г. Н.	Социальное партнерство в сфере труда : учебное пособие (125 с.)	Омск : ОмГУ, 2020
<b>2. Дополнительная литература</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Ю. О. Ромодан	Менеджмент в социальной сфере : методические рекомендации по проведению семинарских занятий для обучающихся 4 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 39.03.01 «Социология» (профиль : «Социология») очной и заочной форм обучения (39 с.)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
<b>3. Методические разработки</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.1	Петено А.В.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации: Конспект лекций для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом профиль "Управление персоналом» всех форм обучения (115 с.)	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС", 2024
ЛЗ.2	Петенко А.В.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации: Методические рекомендации для проведения семинарских занятий обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом профиль "Управление персоналом» всех форм обучения (22 с.)	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС", 2024

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.3	Петенко А.В.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации: Методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (самостоятельной) работы для обучающихся 1 курса обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом профиль "Управление персоналом» всех форм обучения  (21 с.)	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС", 2024

#### 4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

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

#### 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>  
 Росструд 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://okpdr.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 зачету.

1. Современные представления о социальной сфере жизни общества.
2. Социальная природа управления: социальное (определение, возникновение, объяснение, подходы); управление (определение, объект, субъект, значение).
3. Субъект, объект и уровни управления в организации как социальной системе. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.
4. Основные факторы, оказавшие влияние на становление и развитие научных школ управления XX века,

влияющих

на социальное развитие. Досоциологической этап становления и развития идей социального управления.

5. Логика построения процесса социального развития: субъект, объект, их классификация.

6. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций: основные модели.

7. Эффективная социальная политика государства как фактор социального развития персонала современной организации.

8. Особенности реализации социального развития на основе социального управления в организациях с позиции

системного подхода - представление о системе. Концепция «системы». Системный подход: характеристика.

9. Особенности реализации социального развития на основе социального управления в организациях с позиции

деятельностного подхода и социоинженерного подхода.

10. Особенности реализации социального развития на основе социального управления в организациях с позиции

процессного подхода. Понятия, определяющие процесс функционирования системы. Задачи социального управления с позиции программно-целевого подхода в организациях

11. Характеристики персонала как объекта социального управления. Социальное развитие персонала как объект

управления.

12. Персонал как объект социального управления. Ведущие социальные трансформации в современном обществе.

13. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.

14. Внешние факторы социального развития персонала. Международные документы о социальных правах человека.

15. Руководитель как субъект организаторской деятельности социального управления в организации.

Основные

направления и формы деятельности руководителя в организациях.

16. Макросоциальная и социально-экономическая среда организации при управлении социальным развитием персонала.

17. Управление социальным развитием в системе стратегического планирования организации.

18. Социальные стратегии в системе управления организацией. Социально-экономическая эффективность социальных

стратегий, программ, проектов предприятий.

19. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации и персонала.

Определение и

характеристика методов управления социальным развитием персонала.

20. Самоуправление как разновидность саморегулирования социальной системы в современных организациях при

управлении социальным развитием персонала.

21. Методики оценки уровня социального развития организации. Социальный паспорт.

22. Управление развитием социальной среды в организации.

23. Социальная инфраструктура предприятия.

24. Улучшение условий труда, совершенствование содержания трудовой и социальной деятельности в организации.

25. Социальная защита и социальное обеспечение в организации.

26. Служебно-профессиональное продвижение персонала.

27. Сущность и порядок формирования кадрового резерва при управлении социальным развитием персонала.

28. Характеристика социальных отношений: определение, типология.

29. Социальные взаимодействия: средства обмена, всеобщие виды и формы взаимодействий при управлении социальным развитием персонала.

30. Факторы и механизмы управления социальными процессами в организации.

31. Социальное прогнозирование как элемент управления социальным развитием. Методы социального прогнозирования. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.

32. Система управления социальным развитием персонала. Структурные подразделения, реализующие функции

социального управления в организации.

33. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии, взаимодействие подразделений

управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими

функциональными подразделениями.

34. Управленческие отношения и их структура в управления социальным развитием персонала.
35. Социальный проект как документ, характеризующий цели, средства и этапы реализации намеченной программы социальных изменений. Эффективность социального проектирования управления социального развития.
36. Моделирование как инструментальный метод технологии проектирования управления социального развития персонала. Понятие модели. Прогностическая, имитационная и проективная функции модели.
37. Социальное программирование как элемент управленческого действия. Цель и процедура программирования. Структура программы.
38. Программно-целевой подход в управлении социальным развитием персонала.
39. Социальный контроль в управлении социальными процессами.
40. Критерии и показатели эффективности управления социального развития.

### **5.2. Темы письменных работ**

1. Социальная природа управления социальным развитием персонала.
2. Социальная информация управления социальным развитием персонала.
3. Логика построения управления социальным развитием персонала.
4. Функции управления социальным развитием персонала на основе разных подходов к управлению, их роль и практическая реализация
5. Методы, законы, принципы, функции управления социальным развитием персонала социологии.
6. Природа и функции отношений управления социальным развитием персонала.
7. Характеристика социальных отношений управления социальным развитием персонала: определение, типология.
8. Социальная связь: определение и строение. Разновидности социальных взаимодействий управления социальным развитием персонала
9. Принципы регуляции социальных взаимодействий управления социальным развитием персонала.
10. Социальные взаимодействия управления социальным развитием персонала: средства обмена, всеобщие виды и формы взаимодействий.
11. История отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем – предпосылки и опыт.
12. Социальный паспорт – определение, характеристика, показатели.

### **5.3. Фонд оценочных средств**

Фонд оценочных средств дисциплины "Социальная политика государства и управление социальным развитием организации" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Социальная политика государства и управление социальным развитием организации" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

### **5.4. Перечень видов оценочных средств**

Деловая игра  
Коллоквиум  
Расчетная работа  
Доклад, сообщение  
Тестовые задания  
Кейс-задача

## **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 государства и управление  
социальным развитием организации »**

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом»
Квалификация	магистр
Форма обучения	очная

Донецк  
2025

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации » для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом») очной формы обучения

Автор,  
разработчик: доцент, канд. экон. наук, доцент Петенко А.В.  
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на  
заседании кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол заседания кафедры  
от 05.03.2025 г. № 9  
дата  
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	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Количество разделов учебной дисциплины	2
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)	2
Семестр	1
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	<b>72</b>
<b>Аудиторная контактная работа:</b>	<b>38</b>
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	18
Консультации	2
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>32</b>
<b>Контроль</b>	<b>2</b>
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	<i>Зачет</i>

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
ПКо ОС-3: Разрабатывает и реализует стратегию управления социальным развитием организации, ориентируясь на основные направления социальной политики государства	ПКоОС-3.1: Разрабатывает и реализует стратегию управления социальным развитием организации, ориентируясь на основные направления социальной политики государства	<b>Знать:</b>	
		Уровень 1	ПКо ОС-3.1 З-1
		базовые понятия управления социального развития, взаимосвязь и взаимообусловленность, структуру, содержание, функции;	
		Уровень 2	ПКо ОС-3.1 З-2
		процессы социальных механизмов взаимодействия личности в организации, способы их изменения в случае необходимости;	
		Уровень 3	ПКо ОС-3.1 З-3
		особенности процесса управления социального развития персонала, формы регуляции и саморегуляции социального поведения.	
		<b>Уметь:</b>	
		Уровень 1	ПКо ОС-3.1 У-1
		использовать систему знаний в области управления социальным развитием персонала, о социальных технологиях для процессов изменения поведения людей на предприятии (компании);	
		Уровень 2	ПКо ОС-3.1 У-2
		использовать полученные знания, с целью стимулирования процесса персонального развития личности в организации;	
		Уровень 3	ПКо ОС-3.1 У-3
выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения в области процесса управления социальными организационными изменениями на предприятии.			
<b>Владеть:</b>			
Уровень 1	ПКо ОС-3.1 В-1		
-владение навыками организует контроль исполнения, проводит оценку качества управленческих решений и осуществления			

	административных процессов в системе управления социальной сферой..	
	Уровень 2	ПКо ОС-3.1 В-2
	владение навыками навыки планирования и организации деятельности органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в социальной сфере.	
	Уровень 3	ПКо ОС-3.1 В-3
	методикой разработки и реализации стратегии управления социальным развитием организации, ориентируясь на основные направления социальной политики государства.	

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
<b>Раздел 1 Теоретические основы социальной политики государства (12)</b>				
1	Тема 1.1. Государственная политика содействия занятости	1	ПКо ОС-3.1	Устный опрос, доклад (сообщение), коллоквиум
2	Тема 1.2. Приоритетные направления внутренней государственной политики	1	ПКо ОС-3.1	Устный опрос, доклад (сообщение), коллоквиум
3.	Тема 1.3. Виды и модели социальной политики государства	1	ПКо ОС-3.1	Устный опрос, доклад (сообщение), коллоквиум
4.	Тема 1.4. Социальное равновесие как гарант устойчивости государства	1	ПКо ОС-3.1	Устный опрос, доклад (сообщение), кейс-задача, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
<b>Раздел 2. Воздействие государства на организацию</b>				
5	Тема 2.1. Организация в системе приоритетов государственной политики	1	ПКо ОС-3.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
6	Тема 2.2. Социальное развитие организации	1	ПКо ОС-3.1	Устный опрос, доклад (сообщение), коллоквиум

7	Тема 2.3. Взаимодействия государства и организации	1	ПКо ОС-3.1	Устный опрос, доклад (сообщение), ситуационное задание, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
8	Тема 2.4. Допуск к промежуточной аттестации	1	ПКо ОС-3.1	Устный опрос, доклад (сообщение), деловая (ролевая) игра
9	Тема 2.5 Промежуточная аттестация	1	ПКо ОС-3.1	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						
	ЛЗ	СЗ		Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
		УО*	КС*/К*/Д*				
Р.1.Т.1.1	1	1	3	5	15	9	8
Р.1.Т.1.2	1	1	3	5			
Р.1.Т.1.3	1	1	3	5			
Р.1.Т.1.4	1	1	3	5			
Р.2.Т.2.1	1	1	3	5	15		8
Р.2.Т.2.2	1	1	3	5			
Р.2.Т.2.3	1	1	3	5			
Р.2.Т.2.4	1	1	3	5			
Р.2.Т.2.5	1	1	3	5			
<b>Итого: 100 б</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>45</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>16</b>

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);

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 индивидуально/ фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины</i>
<b>Раздел 1 Теоретические основы социальной политики государства</b>	

Тема 1.1. Государство как совокупность социальных институтов	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.
Тема 1.2. Приоритетные направления внутренней государственной политики	Активная политика занятости населения; Пассивная политика занятости населения; Повышение мобильности трудовых ресурсов; Работа государственных служб занятости населения.
Тема 1.3. Виды и модели социальной политики государства	Предупреждение массовой безработицы; Поощрение работодателей, сохраняющих рабочие места; Политика занятости молодёжи; Объединение усилий участников рынка труда.
Тема 1.4. Социальное равновесие как гарант устойчивости государства	Рост имиджа предприятия в глазах общественности; Мотивационные ценности разных категорий работников; Анализ тенденций на рынке труда; Статистический анализ уровня занятости населения.
<b>Раздел 2. Воздействие государства на организацию</b>	
Тема 2.1. Организация в системе приоритетов государственной политики	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. Социальное развитие организации	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. Взаимодействия государства и организации	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;
Тема 2.4. Допуск к промежуточной аттестации	Льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях; Предоставление социальных выплат и гарантий на рабочем месте в современных условиях; Дополнительные льготы, определяемые в положениях индивидуального контракта; Либеральная модель социальной политики, используемая в зарубежных странах.
Тема 2.5 Промежуточная аттестация	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. 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. Создание приемлемых условий трудовой занятости населения с достойной оплатой труда; Доступ работников к получению профессионального образования;

### 2.1. 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 – 3 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

<b>Баллы</b>	<b>% правильных ответов</b>	<b>Оценка (государственная)</b>
15	75-100	Отлично
10	51-75	Хорошо
5	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.

### **2.3. Тестовые задания для текущего контроля Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий**

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
3	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
2,5	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
2	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
1,5	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. Тема 1.2. Приоритетные направления внутренней государственной политики**

**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
3	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
2,5	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
2	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

1	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

### *Тема 2.2. Социальное развитие организации*

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

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

2. 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.

3. 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
3	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
2,5	<del>между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин</del> 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.
2	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.
1	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 2.1. Организация в системе приоритетов государственной политики***

##### **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 оценка)	Критерии

3	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
2	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
1	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0,5	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. Государственная политика содействия занятости*

1. Функции социальной политики.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- полное раскрытие темы;</li> <li>- указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы;</li> <li>- правильная формулировка понятий и категорий;</li> <li>- самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме;</li> <li>- использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.</li> </ul>
2,5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- недостаточно полное раскрытие темы;</li> <li>- несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения;</li> <li>- репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений;</li> <li>- недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отражение лишь общего направления темы;</li> <li>- наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.;</li> <li>- неспособность осветить современное состояние проблемы</li> </ul>

2.	1,5	- содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.
----	-----	---

- о  
вные концепции, подходы к содержанию социальной политики.
3. Основные модели социальной политики.
  4. Социальная политика как способ создания и поддержания позитивного имиджа в глазах персонала предприятия, общественности, деловых партнёров.
  5. Социальная политика предприятия в отношении молодых специалистов.
  6. Учёт состояния на рынке труда для корректировки социальной политики предприятия.
  7. Социальная политика организации в отношении сотрудников пенсионного возраста.
  8. Роль профсоюзных организаций в формировании и совершенствовании социальной политики предприятия.

***Вопросы к коллоквиуму по теме 2.2. Тема 2.2. Социальное развитие организации***

1. Финансовая поддержка предприятий, создающих новые рабочие места.
2. Политика создания новых рабочих мест.
3. Статистический учет количества рабочих мест.
4. Приведение условий труда в соответствие с текущим спросом;
5. Сотрудничество руководства предприятий и организаций с профсоюзами;
6. Корректировка условий труда в ситуации угнетённого спроса;
7. 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).**

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

***Тема 1.4. Социальное равновесие как гарант устойчивости государства***

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
---	----------

3	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.
2,5	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.
2	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.
1,5	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
3	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 их намеченных к открытию новых организаций.

## ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ 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 зачету		
<b>Раздел 1. Теоретические основы социальной политики государства</b>		
<b>Тема 1.1. Государство как совокупность социальных институтов</b>		
1.	Содержание понятий «социальная политика» и «социальные гарантии».	ПКо ОС-3.1 3-2 ПКо ОС-3.1 У-3
2.	Повышение роли человеческого капитала.	ПКО ОС-3.1 У-1 ПКО ОС-3.1 В-2
3.	Основные цели социальной политики.	ПКо ОС-3.1 У-1
4.	Социальная политика предприятия в условиях неопределённости.	ПКо ОС-3.1 В-1 ПКо ОС-3.1 3-2
<b>Раздел 1. Теоретические основы социальной политики государства</b>		
<b>Тема 1.2. Приоритетные направления внутренней государственной политики</b>		
5.	Предупреждение массовой безработицы.	ПКо ОС-3.1 В-1
6.	Поощрение работодателей, сохраняющих рабочие места.	ПКо ОС-3.1 3-3 ПКо ОС-3.1 У-2
7.	Политика занятости молодёжи.	ПКо ОС-3.1 3-1
8.	Объединение усилий участников рынка труда.	ПКо ОС-3.1 В-1
9.	Предупреждение массовой безработицы.	ПКо ОС-3.1 В-2
<b>Раздел 1. Теоретические основы социальной политики государства</b>		
<b>Тема 1.3. Виды и модели социальной политики государства</b>		
10.	Расширение систем профессионального обучения для безработных.	ПКо ОС-3.1 3-1
11.	Организация общественных работ с привлечением безработных граждан.	ПКо ОС-3.1 3-3
12.	Создание специальных рабочих мест для инвалидов.	ПКо ОС-3.1 У-2
13.	Снижение доли теневой занятости в экономике.	ПКо ОС-3.1 В-2
14.	Расширение систем профессионального обучения для безработных.	ПКо ОС-3.1 3-3
<b>Раздел 1. Теоретические основы социальной политики государства</b>		

<b>Тема 1.4. Социальное равновесие как гарант устойчивости государства</b>		
15.	Приведение условий труда в соответствие с текущим спросом.	ПКо ОС-3.1 У-1
16.	Сотрудничество руководства предприятий и организаций с профсоюзами.	ПКо ОС-3.1 З-2
17.	Корректировка условий труда в ситуации угнетённого спроса.	ПКо ОС-3.1 У-2 ПКо ОС-3.1 В-3
<b>Раздел 2. Воздействие государства на организацию</b>		
<b>Тема 2.1. Организация в системе приоритетов государственной политики</b>		
18.	Права работников, занятых с вредными и тяжёлыми условиями труда.	ПК-6.7 З-3
19.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.	ПКО ОС-3.1 У-2
20.	Комплексная оценка всех производственных и социально-экономических факторов, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность работников.	ПКо ОС-3.1 З-2 ПКо ОС-3.1 В-1
21.	Корпоративная модель социальной политики, принятая в зарубежных странах.	ПКо ОС-3.1 У-1 ПКо ОС-3.1 В-1
<b>Раздел 2. Воздействие государства на организацию</b>		
<b>Тема 2.2. Социальное развитие организации</b>		
22.	Предоставление социальных выплат и гарантий на рабочем месте в современных условиях.	ПКо ОС-3.1 З-3 ПКо ОС-3.1 В-3
23.	Дополнительные льготы, определяемые в положениях индивидуального контракта.	ПКо ОС-3.1 У-2
24.	Проблемы реализации социальных программ на отечественных предприятиях.	ПКО ОС-3.1 З-2 ПКо ОС-3.1 В-3
25.	Объем и содержание социальных пакетов.	ПКо ОС-3.1 У-3
<b>Раздел 2. Воздействие государства на организацию</b>		
<b>Тема 2.3. Взаимодействия государства и организации</b>		
26.	Ликвидация безработицы как важнейшая задача социальной политики	ПКо ОС-3.1 В-2
27.	Обеспечение реализации права экономически активного населения страны на труд;	ПКо ОС-3.1 З-2 ПКо ОС-3.1 В-3
28.	Государственная поддержка предприятий в сохранении кадров.	ПКо ОС-3.1 У-2
29.	Социальная защита населения в сельской местности.	ПКо ОС-3.1 В-2
30.	Создание приемлемых условий трудовой занятости населения с достойной оплатой труда.	ПКо ОС-3.1 У-3 ПКо ОС-3.1 В-1
<b>Раздел 2. Воздействие государства на организацию</b>		
<b>Тема 2.4. Допуск к промежуточной аттестации</b>		
31	Система социального страхования и проблемы ее реформирования.	ПКо ОС-3.1 У-3 ПКо ОС-3.1 В-1
32	Пенсионная система России, организационная структура.	ПКо ОС-3.1 З-2 ПКо ОС-3.1 В-3
33	Принципы и пути реформирования пенсионной системы России.	ПКо ОС-3.1 У-2 ПКо ОС-3.1 В-1
34	Понятие и состояние безопасности труда, государственная политика в этой сфере.	ПКо ОС-3.1 У-3 ПКо ОС-3.1 В-2
35	Оценка уровня жизни, пути ее стабилизации и повышения.	ПКо ОС-3.1 У-3 ПКо ОС-3.1 В-1
36	Предмет демографии и демографической политики. Взаимосвязь экономического развития и воспроизводства населения.	

<b>Раздел 2. Воздействие государства на организацию</b>		
<b>Тема 2.5 Промежуточная аттестация</b>		
37	Состояние здоровья населения и проблемы здравоохранения.	ПКо ОС-3.1 У-2 ПКо ОС-3.1 В-1
38	Сущность медицинского страхования, законодательная база, экономико-социальные аспекты.	
39	Основные положения реформ здравоохранения (причины, цели, задачи, пути реализации).	
40	Сущность и содержание социальной защиты.	