

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.



30.06.2022г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.Э.1. Социальная работа на предприятии

Направление подготовки: 39.03.02 Социальная работа
Направленность (профиль): Организация социальной работы с разными
группами населения
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очная, заочная

	Очная ФО	Заочная ФО
Курс	4	4
Семестр	42	42
Лекции (час)	14	24
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	28	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	66	84
Курсовая работа (час)		
Всего часов	108	108
Зачет (семестр)		
Экзамен (семестр)	42	42

Иркутск 2022

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 39.03.02
Социальная работа .

Автор А.А. Соломеин

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
социологии и психологии

Заведующий кафедрой Е.В. Зимина

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2023

1. Цели изучения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Социальная работа на предприятии» является формирование у студентов системы знаний о сущности, направлениях и формах проведения социальной работы на уровне фирм и корпораций, а также формирование умений и навыков в области организации социальной работы на предприятиях.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-6	Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-6 Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	З. знает основные элементы и методы организации труда персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан У. умеет планировать и организовывать работу с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан Н. владеет навыками организации и контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Элективная дисциплина.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Технология социальной работы", "Основы социального государства и социальной политики"

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов (очная ФО)	Количество часов (заочная ФО)
Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	14	24
Практические (сем, лаб.) занятия	28	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	66	84
Всего часов	108	108

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание разделов дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Понятие и содержание социальной работы на предприятии	42	3		10		Выступление с докладом по заданной теме
2	Социальная ответственность корпораций (бизнеса) как идеологическая основа социальной работы на предприятии	42	3		10		
3	Социальная ответственность бизнеса в России	42	3		10		
4	Социальные условия трудовой деятельности	42	3		12		
5	Развитие персонала предприятий и организаций	42	3		10		Контрольная работа № 1. Контрольная работа № 2
6	Социальное развитие предприятий	42	3		10		Практическая работа №1 в составе микро-группы «Разработка программы социального развития предприятия»
7	Социальное партнерство как основа реализации социальных прав работников	42	3		10		
8	Финансовые основы социальной работы на предприятии	42	3		12		Контрольная работа № 3. Практическая работа №2 «Оценка и анализ мотивационного потенциала социальных программ на предприятии»

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	ИТОГО		24		84		

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Понятие и содержание социальной работы на предприятии	42	2	2	8		Выступление с докладом по заданной теме
2	Социальная ответственность корпораций (бизнеса) как идеологическая основа социальной работы на предприятии	42	2	4	8		
3	Социальная ответственность бизнеса в России	42	2	2	10		
4	Социальные условия трудовой деятельности	42	1	4	8		
5	Развитие персонала предприятий и организаций	42	1	4	6		Контрольная работа № 1. Контрольная работа № 2
6	Социальное развитие предприятий	42	2	4	6		Практическая работа №1 в составе микро-группы «Разработка программы социального развития предприятия»
7	Социальное партнерство как основа реализации социальных прав работников	42	2	4	10		
8	Финансовые основы социальной работы на предприятии	42	2	4	10		Контрольная работа № 3. Практическая работа №2 «Оценка и анализ мотивационного потенциала социальных программ на предприятии»
	ИТОГО		14	28	66		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Понятие и содержание социальной работы на предприятия	<p>Социальная работа на предприятии как совокупность социальных программ и услуг, предоставляемых работникам. Основные направления социальной работы на предприятиях за рубежом. Функции и должностные обязанности специалистов по социальной работе на предприятии</p> <p>История формирования социальной работы на предприятии за рубежом. Исторические предпосылки и этапы развития социальной работы на предприятии.</p> <p>I этап – формирование основ социальной работы на производстве в первой половине XX в. Основные характеристики данного этапа развития социальной работы на предприятиях.</p> <p>II этап – активное развитие социальной работы на предприятиях во второй половине XX в. Влияние идей государства всеобщего благосостояния (welfare state) на развитие социальной работы. Формирование современных направлений социальной работы на предприятиях.</p>
10	Финансовые основы социальной работы на предприятии	<p>Особенности и принципы финансирования социальной работы на предприятии. Взаимосвязь экономического положения предприятия и его социальных инвестиций. Множественность источников финансирования социальных потребностей работников.</p> <p>Основные направления использования финансовых ресурсов. Пенсионные программы как актуальное и продуктивное направление финансирования социальных нужд персонала корпораций. Принципы и правила формирования корпоративных пенсионных программ.</p>
2	Понятие и содержание социальной работы на предприятия	<p>Особенности социальной работы на российских предприятиях. Исторические предпосылки. Особенности современного периода социальной работы на российских предприятиях.</p> <p>Основные направления социальной деятельности российских предприятий. Перспективы развития социальной работы на российских предприятиях.</p>
3	Социальная ответственность корпораций (бизнеса) как идеологическая основа социальной работы на предприятии	<p>Понятие социальной ответственности корпораций. Социальная ответственность бизнеса как важнейший фактор развития социальной работы на предприятии.</p> <p>История развития социальной ответственности корпораций. Причины возникновения данного явления в странах Запада. Аргументы противников и сторонников участия бизнеса в решении социальных проблем.</p>
4	Социальная ответственность корпораций (бизнеса) как идеологическая основа социальной работы на предприятия	<p>Сферы внутренней и внешней социальной ответственности корпораций. Внутренние проявления социальной ответственности и их основные направления. Внешние проявления социальной ответственности и противоречивость общественных взглядов на определение их границ. Социальная отчетность бизнеса и ее основные элементы. Роль социальных работников в реализации социальной ответственности</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	тии	<p>корпораций.</p> <p>Общие характеристики корпоративной соци-альной политики российских предприятий. Пробле-мы становления социальной ответственности бизне-са в современной России. Основные направления решения проблем.</p>
5	Социальная ответственность бизнеса в России	<p>Становление бизнеса в России как социального субъекта.</p> <p>Предпосылки формирования социальной ответственности бизнеса. Основные этапы становления корпоративной социальной ответственности в России.</p> <p>Программные документы корпоративной социальной ответственности. Социальная хартия российского бизнеса.</p> <p>Социальная отчетность бизнеса и ее основные элементы.</p> <p>Деятельность политических и общественных организаций в сфере формирования корпоративной социальной ответ-ственности.</p> <p>Общие характеристики корпоративной социальной политики российских предприятий. Формы участия корпораций в социальной активности. Основные типы мотивации корпоративной социальной ответственности. Типология российских компаний относительно участия в корпоративной социальной политике.</p> <p>Проблемы становления социальной ответственности бизнеса в современной России: психологическая неготовность бизнес-сообщества; завышенные ожидания общества; отсутствие четких границ в разделении социальных полномочий между бизнесом и государством; вынужденный характер участия бизнеса в социальных программах и др. Перспективы развития социальной ответственности бизнеса.</p>
6	Социальные условия трудовой деятельности	<p>Оплата труда персонала предприятий и организаций.</p> <p>Характеристика современных проблем в области оплаты труда на российских предприятиях. Объективные и субъективные причины возникновения проблем. Направления усовершенствования оплаты труда.</p> <p>Условия и охрана труда на предприятиях. Ха-рактеристика общего положения на зарубежных и российских предприятиях.</p> <p>Причины высокого уровня производственного травматизма на россий-ских предприятиях. Основные направления работы по повышению уровня безопасности труда на рос-сийских предприятиях. Роль системы социального страхования в обеспечении безопасности труда и возмещении вреда.</p> <p>Проблемы внутрифирменной занятости. Методы регулирования внутрифирменного рынка труда. Незрелость функций и структур внутрифирменного рынка труда на российских предприятиях.</p>
7	Развитие персонала предприятий и организаций	<p>Человеческий и трудовой потенциал как основа формирования персонала (кадров) корпорации. Количественные и качественные параметры трудового потенциала. Основные элементы качества трудового потенциала.</p> <p>Направления развития трудового потенциала персонала корпораций. Образование и повышение квалификации.</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		Разработка систем оценки работы персонала (аттестация) и результатов труда (оплата труда). Формирование корпоративной культуры и образцов поведения. Сохранение и приумножение потенциала здоровья работников. Распределение ответственности за развитие отдельных элементов качества трудового потенциала между работодателями и работниками.
8	Социальное развитие предприятий	Понятие социальной программы развития предприятия. Зарождение социального планирования на предприятиях в советский период. Возможности и необходимость использования исторического опыта. Содержание социальных программ современных российских предприятий и их основные направления. Социальная инфраструктура как материальная база реализации социальных программ. Виды социальной инфраструктуры предприятий. Формирование социальной инфраструктуры предприятий в советский период. Общие закономерности функционирования социальной инфраструктуры предприятий в рыночной экономике. Характеристика современного состояния жилищно-бытовой, досуговой, образовательной и инфраструктуры здоровья на российских предприятиях.
9	Социальное партнерство как основа реализации социальных прав работников	Содержание понятия «социальное партнерство». Объективные предпосылки возникновения социального партнерства в индустриально развитых странах История становления профсоюзного движения и социального партнерства за рубежом в XIX-XX вв. Основные элементы системы социального партнерства. Субъекты социального партнерства и их представители. Социально-трудовые отношения как объект социального партнерства. Формы взаимодействия субъектов социального партнерства. Коллективные договоры как основной механизм реализации социального партнерства. Содержание коллективного договора. Характеристика уровня развития социального партнерства в России и проблемы его становления. Вертикальная система социального партнерства. Объем компетенции, прав и обязанностей каждого уровня социального партнерства. Проблемы функционирования вертикальной системы социального партнерства.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	. Проводится в форме семинара с элементами дискуссии. Социальная работа на предприятии как совокупность социальных программ и услуг, предоставляемых работникам. Основные направления социальной работы на предприятиях за рубежом. Функции и должностные обязанности специалистов по социальной работе на предприятии.

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	История формирования социальной работы на предприятии за рубежом. Исторические предпосылки и этапы развития социальной работы на предприятии.
1	. Проводится в форме семинара с элементами дискуссии. Особенности социальной работы на российских предприятиях. Исторические предпосылки. Особенности современного периода социальной работы на российских предприятиях. Основные направления социальной деятельности российских предприятий. Перспективы развития социальной работы на российских предприятиях.
2	. Проводится в форме семинара с элементами дискуссии. Понятие социальной ответственности корпораций. Социальная ответственность бизнеса как важнейший фактор развития социальной работы на предприятии. История развития социальной ответственности корпораций. Причины возникновения данного явления в странах Запада. Аргументы противников и сторонников участия бизнеса в решении социальных проблем.
2	. Проводится в форме семинара с элементами дискуссии. Внутренние проявления социальной ответственности и их основные направления. Внешние проявления социальной ответственности и противоречивость общественных взглядов на определение их границ. Социальная отчетность бизнеса и ее основные элементы. Роль социальных работников в реализации социальной ответственности корпораций. Общие характеристики корпоративной социальной политики российских предприятий. Проблемы становления социальной ответственности бизнеса в современной России. Письменная контрольная работа №1 по темам №1,2.
3	. Проводится в форме семинара с элементами дискуссии. Становление бизнеса в России как социального субъекта. Предпосылки формирования социальной ответственности бизнеса. Основные этапы становления корпоративной социальной ответственности в России. Программные документы корпоративной социальной ответственности. Общие характеристики корпоративной социальной политики российских предприятий. Проблемы становления социальной ответственности бизнеса в современной России.
4	. Проводится в форме семинара с элементами дискуссии. Оплата труда персонала предприятий и организаций. Характеристика современных проблем в области оплаты труда на российских предприятиях. Объективные и субъективные причины возникновения проблем. Направления усовершенствования оплаты труда. Условия и охрана труда на предприятиях: характеристика общего положения на зарубежных и российских предприятиях. Причины высокого уровня производственного травматизма на российских предприятиях.

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<p>Основные направления работы по повышению уровня безопасности труда на российских предприятиях.</p> <p>Роль системы социального страхования в обеспечении безопасности труда и возмещении вреда.</p> <p>Проблемы внутрифирменной занятости.</p> <p>Методы регулирования внутрифирменного рынка труда.</p>
5	<p>. Проводится в форме семинара с элементами дискуссии.</p> <p>Человеческий и трудовой потенциал как основа формирования персонала (кадров) корпорации.</p> <p>Количественные и качественные параметры трудового потенциала. Основные элементы качества трудового потенциала.</p> <p>Направления развития трудового потенциала персонала корпораций.</p> <p>Образование и повышение квалификации.</p> <p>Разработка систем оценки работы персонала (аттестация) и результатов труда (оплата труда).</p> <p>Формирование корпоративной культуры и образцов поведения. Сохранение и приумножение потенциала здоровья работников.</p> <p>Распределение ответственности за развитие отдельных элементов качества трудового потенциала между работодателями и работниками.</p> <p>Письменная контрольная работа №2 по темам №3,4,5.</p>
6	<p>. Проводится в форме семинара с элементами дискуссии.</p> <p>Понятие социальной программы развития предприятия.</p> <p>Зарождение социального планирования на предприятиях в советский период. Возможности и необходимость использования исторического опыта.</p> <p>Содержание социальных программ современных российских предприятий и их основные направления.</p> <p>Социальная инфраструктура как материальная база реализации социальных программ.</p> <p>Виды социальной инфраструктуры предприятий.</p> <p>Общие закономерности функционирования социальной инфраструктуры предприятий в рыночной экономике.</p> <p>Характеристика современного состояния жилищно-бытовой, досуговой, образовательной и инфраструктуры здоровья на российских предприятиях.</p> <p>К занятию №9 выполняется практическая работа №1 «Разработка программы социального развития предприятия» в составе мини-группы по 2-3 студента. Защита работы во время консультации.</p>
7	<p>. Проводится в форме семинара с элементами дискуссии.</p> <p>Содержание понятия «социальное партнерство».</p> <p>Объективные предпосылки возникновения социального партнерства в индустриально развитых странах.</p> <p>История становления профсоюзного движения и социального партнерства за рубежом в XIX-XX вв.</p> <p>Основные элементы системы социального партнерства.</p> <p>Субъекты социального партнерства и их представители. Социально-трудовые отношения как объект социального партнерства.</p> <p>Формы взаимодействия субъектов социального партнерства.</p> <p>Коллективные договоры как основной механизм реализации социального партнерства. Содержание коллективного договора.</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<p>Характеристика уровня развития социального партнерства в России и проблемы его становления.</p> <p>Вертикальная система социального партнерства. Объем компетенций, прав и обязанностей каждого уровня социального партнерства.</p> <p>Проблемы функционирования вертикальной системы социального партнерства</p> <p>К занятию №10 выполняется практическая работа №2 «Разработка коллективного договора предприятия» выполняется в составе мини-группы по 2-3 студента. Защита работы во время консультации.</p>
8	. Проводится в форме семинара с элементами дискуссии.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1. Понятие и содержание социальной работы на предприятии	ПК-6	<p>З.знает основные элементы и методы организации труда персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан</p> <p>У.умеет планировать и организовывать работу с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан</p> <p>Н.владеет навыками организации и контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан</p>	Выступление с докладом по заданной теме	<p>В течение курса студент может выступить с докладом по актуальной тематике.</p> <p>Максимальный балл за работу – до 10 баллов (10)</p>
2	5. Развитие персонала предприятий и	ПК-6	З.знает основные элементы и методы организации труда	Контрольная работа № 1	Контрольная работа состоит из 8-х заданий.

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
	организаций		<p>персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан</p> <p>У.умеет планировать и организовывать работу с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан</p> <p>Н.владеет навыками организации и контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан</p>		<p>Каждое полностью выполненное задание оценивается в 2 балла.</p> <p>Выполненное задание предполагает, что вопрос раскрыт высоким уровне, присутствует логика и оригинальность изложения, выдвинут и доказан тезис, продемонстрировано уверенное владение усвоенным материалом. (16)</p>
3		ПК-6	<p>З.знает основные элементы и методы организации труда персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан</p> <p>У.умеет планировать и организовывать работу с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан</p> <p>Н.владеет навыками организации и контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан</p>	Контрольная работа № 2	<p>Каждое полностью выполненное задание оценивается в 3 балла.</p> <p>Выполненное задание предполагает, что вопрос раскрыт на высоком уровне, присутствует логика и оригинальность изложения, выдвинут и доказан тезис, продемонстрировано уверенное владение усвоенным материалом.</p> <p>Общее количество баллов – до 18 баллов. (18)</p>
4	6. Социальное развитие	ПК-6	З.знает основные элементы и методы	Практическая работа №1 в составе микро-	Выполняется мини-группами

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
	предприятий		<p>организации труда персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан</p> <p>У.умеет планировать и организовывать работу с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан</p> <p>Н.владеет навыками организации и контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан</p>	группы «Разработка программы социального развития предприятия»	по 2-3 студента. Оценка каждого студента будет зависеть от степени его участия в разработке и защите программы. Общая оценка – до 15 баллов (20)
5	8. Финансовые основы социальной работы на предприятии	ПК-6	<p>З.знает основные элементы и методы организации труда персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан</p> <p>У.умеет планировать и организовывать работу с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан</p> <p>Н.владеет навыками организации и контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан</p>	Контрольная работа № 3	<p>Каждое полностью выполненное задание оценивается в 2 балла.</p> <p>Выполненное задание предполагает, что вопрос раскрыт высокому уровню, присутствует логика и оригинальность изложения, выдвинут и доказан тезис, продемонстрировано уверенное владение усвоенным материалом.</p> <p>Общее количество баллов – до 16 баллов. (16)</p>
6		ПК-6	З.знает основные элементы и методы	Практическая работа №2 «Оценка и анализ	Работа выполняется

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>организации труда персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан</p> <p>У.умеет планировать и организовывать работу с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан</p> <p>Н.владеет навыками организации и контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан</p>	мотивационного потенциала социальных программ на предприятии»	<p>индивидуально каждым студентом. Оценка студента будет зависеть от степени выполнения практической работы. Критерии оценивания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - расчет показателей интенсивности мотивов участия работников в разных социальных программах в общей мотивационной структуре – до 10 баллов; - на основе расчетной работы провести анализ структуры мотивов трудовой деятельности работников предприятия – до 10 баллов. <p>Общая оценка выполненной работы – до 20 баллов (20)</p>
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Экзамен в семестре 42.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 2 балла. Тест включает 20 вопросов..

Компетенция: ПК-6 Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан

Знание: знает основные элементы и методы организации труда персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан

1. Понятие и содержание социальной работы на предприятии. Социальная ответственность корпораций (бизнеса) как идеологическая основа социальной работы на предприятии. Социальная ответственность бизнеса в России. Социальные условия трудовой деятельности. Развитие персонала предприятий и организаций. Социальное развитие предприятий. Социальное партнерство как основа реализации социальных прав работников. Финансовые основы социальной работы на предприятии.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: 30 баллов за вопрос. 30 баллов – работа, выполненная на высоком уровне, присутствует логика и оригинальность изложения, выдвинут и доказан тезис, продемонстрировано уверенное владение усвоенным материалом; 20 баллов – в работе продемонстрированы не только усвоенные по дисциплине знания, но и навыки анализа материала и самостоятельного мышления. Есть незначительные замечания по логике изложения; 10 баллов – в работе продемонстрировано усвоение фактических знаний и основные навыки аргументации, но изложение не вполне закончено с точки зрения обоснования тезиса и раскрытия вопроса; 5 баллов – работа, имеющая отрывочные знания по курсу, путаница в изложении; 0 баллов – отсутствие каких-либо знаний..

Компетенция: ПК-6 Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан

Умение: умеет планировать и организовывать работу с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан

Задача № 1. Определить и проанализировать современные тенденции в области социальной работы на предприятии

Задача № 2. Определить исторические предпосылки возникновения социальной работы на предприятий

Задача № 3. Определить методические подходы к формированию социальных программ на предприятии

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: 30 баллов за вопрос. 30 баллов – работа, выполненная на высоком уровне, присутствует логика и оригинальность изложения, выдвинут и доказан тезис, продемонстрировано уверенное владение усвоенным материалом; 20 баллов – в работе продемонстрированы не только усвоенные по дисциплине знания, но и навыки анализа материала и самостоятельного мышления. Есть незначительные замечания по логике изложения; 10 баллов – в работе продемонстрировано усвоение фактических знаний и основные навыки аргументации, но изложение не вполне закончено с точки зрения обоснования тезиса и раскрытия вопроса; 5 баллов – работа, имеющая отрывочные знания по курсу, путаница в изложении; 0 баллов – отсутствие каких-либо знаний..

Компетенция: ПК-6 Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан

Навык: владеет навыками организации и контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан

Задание № 1. Задание на анализ внешних и внутренних направлений (программ) корпоративной социальной ответственности, а также определения интересов бизнеса в развитии объектов социальной инфраструктуры. Оценка студента будет зависеть от степени выполнения практического задания.

Задание № 2. Задание на анализ развития корпоративных социальных программ на предприятиях и определение методик их эффективности. Оценка студента будет зависеть от степени выполнения практического задания.

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «БГУ»)	Направление - 39.03.02 Социальная работа Профиль - Организация социальной работы с разными группами населения Кафедра социологии и психологии Дисциплина - Социальная работа на предприятии
---	---

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Определить и проанализировать современные тенденции в области социальной работы на предприятии (30 баллов).
3. Задание на анализ развития корпоративных социальных программ на предприятиях и определение методик их эффективности. Оценка студента будет зависеть от степени выполнения практического задания. (30 баллов).

Составитель _____ А.А. Соломеин

Заведующий кафедрой _____ Е.В. Зимица

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. [Григорян Е.С. Корпоративная социальная ответственность \[Электронный ресурс\] : учебник для бакалавров / Е.С. Григорян, И.А. Юрасов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2016. — 248 с. — 978-5-394-02477-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62444.html>](http://www.iprbookshop.ru/62444.html)
2. [Социальная ответственность менеджмента \[Электронный ресурс\] : учебник для бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» / В.Я. Горфинкель \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 287 с. — 978-5-238-02455-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52641.html>](http://www.iprbookshop.ru/52641.html)

б) дополнительная литература:

1. Вуд Д. Дж. Корпоративная социальная деятельность: пересмотр концепции/ Д. Дж. Вуд// Номер журнала, N 3, С. 38-74, 2009, ч.з 2-202
2. Кричевский Н. А., Гончаров С. Ф. Корпоративная социальная ответственность. 2-е изд./ Н. А. Кричевский, С. Ф. Гончаров.- М.: Дашков и К, 2008.-215 с.

3. Корпоративная социальная ответственность. допущено УМО по образованию в обл. менеджмента. учеб. для бакалавров/ ред. Э. М. Коротков.- М.: Юрайт, 2013.-445 с.
4. Корпоративная социальная ответственность. допущено УМО по образованию в обл. менеджмента. учеб. для бакалавров/ под ред. Э. М. Короткова.- М.: Юрайт, 2014.-445 с.
5. Бурмистрова Т. В. Корпоративная социальная ответственность и стратегические приоритеты российского бизнеса/ Татьяна Бурмистрова// Экономические стратегии
6. Соломеин А. Система отечественного пенсионного обеспечения: развитие мотивационного потенциала/ Алексей Соломеин// Человек и труд
7. [Корпоративные финансы и управление бизнесом \[Электронный ресурс\] : монография / С.В. Большаков \[и др.\] . — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2015. — 378 с. — 978-5-4365-0485-8. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48908.html](http://www.iprbookshop.ru/48908.html)

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- КиберЛенинка, адрес доступа: <http://cyberleninka.ru>. доступ круглосуточный, неограниченный для всех пользователей, бесплатное чтение и скачивание всех научных публикаций, в том числе пакет «Юридические науки», коллекция из 7 журналов по правоведению
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: <http://elibrary.ru/>. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации
- Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: <http://www.chelt.ru>. доступ неограниченный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области социальной работы с различными группами населения.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прием и защита практических работ (во время проведения занятий);

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,
- MS Office,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий