

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ»

1. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

- Способность учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации (ПК-16);
- Способность реализовывать подходы и развивать индивидуальные и коллективные знания и компетенции (ПКП-52).

По итогам изучения курса студенты должны **знать**:

- содержание и направление социальной деятельности (ПК-16);
- структура и потенциал социальной организации (ПК-16);
- модели социальной политики (ПК-16);
- методика разработки и выбора социальной стратегии организации (ПКП-52);
- отечественный и зарубежный опыт регулирования социально- трудовых проблем (ПКП-52);
- основы управления развитием социальной сферы (ПК-16);
- современные тенденции и принципы управления социальным развитием организации (ПКП-52).

По итогам изучения курса студенты должны **уметь**:

- анализ и оценка эффективности социальных стратегий организации (ПКП-52);
- оценка уровня социального управления (ПКП-52);
- анализ и оценка влияния социальной политики государства на деятельность организации (ПК-16);
- разработка социальной стратегии на основе социального паспорта организации и социально-экономических условий (ПК-16).

По итогам изучения курса студенты должны **иметь навыки**:

- методами реализации основных управленческих функций (ПКП-52);
- экономическими методами анализа потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства (ПК-16).

Таблица 1

Шкала оценки компетенций

Код компетенции	Уровень владения компетенцией	Знания	Умения	Навыки	Оценочные средства
ПК-16	Высокий	Свободно владеет информацией о возможностях реализации корпоративной социальной ответственности, способах и методах разработки ее мероприятий и расчета их стоимости	Умеет разрабатывать, реализовывать и оптимизировать комплекс мероприятий по реализации социальной ответственности предприятия	Свободно владеет навыками анализа и систематизации и методов и инструментов политики социальной ответственности и предприятия	Т3, Т4, Т6, Т7, ДИ1, К1
	Средний	Уверенно владеет информацией о влиянии корпоративной социальной	Умеет разрабатывать, реализовывать и оптимизировать отдельные	Уверенно владеет основными навыками анализа и	

		ответственности на деятельности предприятия	мероприятия по реализации социальной ответственности предприятия	систематизации и методов и инструментов политики социальной ответственности и предприятия	
	Низкий	Слабое владение информацией о мероприятиях корпоративной социальной ответственности	Умеет функционировать в рамках мероприятий по реализации социальной ответственности предприятия	Частично владеет навыками функционирования в условиях мероприятий по реализации социальной ответственности и предприятия	
ПКП-52	Высокий	Свободно владеет основной и дополнительной информацией о концепции экономики знаний, видах знаний и развитии и применении знаний	Умеет выявлять индивидуальные знания на предприятия и вырабатывать обоснованные рекомендации по их вербализации, распространению и сохранению	Владеет навыками активного слушания, вычленения лично апробированной информации, ее концептуализации, систематизации и вербального воплощения	Т1, Т2, Т5, Т8, ДИ2, К2
	Средний	Уверенно владеет основной информацией о концепции экономики знаний, видах знаний	Умеет выявлять индивидуальные знания на предприятия	Владеет навыками активного слушания, вычленения лично апробированной информации	
	Низкий	Частично владеет информацией о знании как ресурсе экономике	Умеет воспринимать и передавать вербальные знания	Владеет техниками активного обучения	

* ПТ – психологический тест, Т – тестовое задание, К – кейс, ДИ – деловая игра, ПУ – практическое упражнение

2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости студентов

Тест №1

Вопрос 1. Каким основным свойством обладает общество?

1. учитывает интересы всех членов;
2. регулирует социальный «достаток»;
3. самовоспроизводством;
4. устанавливает пропорции развития;
5. определяет нормативную базу взаимоотношений внутри общества.

Вопрос 2. На что направлено социальное управление?

1. на достижение гармонии между работодателем и наемными работниками;
2. на достижение изменений в положении управляемого объекта;
3. на получение максимальной величины дохода;
4. на обеспечение социальным страхованием работников;
5. на оказание помощи незащищенным слоям общества.

Вопрос 3. Кто является объектом управления социальной системы в общественном виде?

1. коллектив организации;
2. руководство фирмы;
3. филиал;
4. подразделение;
5. человек.

Вопрос 4. Сколько основных функций управления вы знаете?

1. три;
2. пять;
3. шесть;
4. семь;
5. восемь

Вопрос 5. На чем базируется методология исследования эффективности управления?

1. на сопоставлении эффекта, полученного в системе, с затратами на его достижение;
2. на определении рентабельности рассматриваемого проекта;
3. на установлении величины расходов на реализацию управленческих услуг;
4. на реализации основных законов развития общества;
5. на учете всех факторов, влияющих на эффективность работы коллектива.

Вопрос 6. Что представляет собой гибкий рынок труда?

1. выявление количества незанятого населения;
2. установление количества рабочих мест на предприятиях региона;
3. адаптация работников, уволенных с предприятий-банкротов в новых трудовых коллективах;
4. форма функционирования рынка социального товара;
5. влияние на уровень безработицы в стране.

Вопрос 7. Какой процент работников занят надомным трудом в текстильной промышленности, производстве одежды и обуви в России?

1. - 10;
2. - 15;
3. - 7;
4. - 5;
5. - 3.

Вопрос 8. С чем должен быть увязан единый норматив пособия по безработице?

1. со средним размером заработной платы работников по стране;
2. с региональным прожиточным минимумом;
3. с размером социальных пособий в городе;
4. с курсом доллара по отношению к рублю;
5. со среднестатистическими показателями уровня рентабельности предприятия.

Вопрос 9. Что должно быть обеспечено в первую очередь в финансовой системе при реализации антиинфляционных мер?

1. организация рынка и реализация товаров;
2. введение страхования экономически активного населения;
3. создание новых казенных предприятий;
4. поддержка индивидуальных частных предпринимателей;

5. сокращение дефицита государственного бюджета.

Вопрос 10. Какой процент составили денежные доходы населения в 1996 г. к уровню 1995 г.?

1. 100;
2. 92;
3. 87;
4. 81;
5. 76.

Вопрос 11. Сколько имеется основных типов организационных структур?

1. два;
2. три;
3. четыре;
4. пять;
5. шесть.

Вопрос 12. Кто призван сыграть главную роль в обеспечении стабилизации уровня жизни населения Российской Федерации?

1. правительство;
2. Государственная Дума;
3. Совет Федерации;
4. субъекты Федерации;
5. муниципальные органы управления.

Вопрос 13. В чем заключается сущность антиинфляционных мер для реализации политики ценообразования?

1. в установлении монопольных цен;
2. в либерализации цен;
3. в регулировании потребительских цен на важнейшие социально значимые товары;
4. в проведении строгой налоговой политики;
5. в совершенствовании бюджетной политики.

Вопрос 14. Что понимается под социальной мобильностью населения?

1. переход граждан из одних социальных слоев в другие;
2. готовность к переезду на новое место жительства в случае перевода на другое место работы;
3. социальная активность;
4. частая смена места работы;
5. участие в спортивно-массовых мероприятиях.

Вопрос 15. Какими показателями характеризуются изменения состава населения?

1. уровнем рождаемости;
2. уровнем смертности;
3. уровнем образования;
4. коэффициентами его обновления и выбытия;
5. национальной структурой.

Тест №2

Вопрос 1. Что является одним из основных источников социальной напряженности в стране?

1. действующая система оплаты труда;
2. рост уровня безработицы;
3. размер пенсионного обеспечения;
4. рост заработной платы;
5. закрытие промышленных предприятий.

Вопрос 2. В чем состоит характерная особенность большинства организаций социальной среды?

1. самокупаемость;
2. работа в условиях хозрасчета;
3. бюджетное финансирование;
4. рыночный характер деятельности;
5. нерациональная система управления.

Вопрос 3. В чем заключается системность подхода в управлении?

1. оптимизация численности аппарата управления;
2. нахождение факторов, влияющих на эффективность управления;
3. реализация принципов управления;
4. наличие понятий структуры и функций;
5. установление зависимости между затратами на управление и экономическим эффектом от реализации управленческих решений.

Вопрос 4. К какому статусу относятся следующие категории работников: руководители, специалисты, служащие, квалифицированные рабочие?

1. социальному;
2. социально-профессиональному;
3. по роду занятий;
4. квалификационному;
5. образовательному.

Вопрос 5. Какой фактор является основным при оценке интенсивности социальной мобильности населения?

1. квалификация;
2. социальное положение;
3. уровень заработной платы;
4. изменение статуса работников;
5. среднее число перемещений на одного человека.

Вопрос 6. На каком уровне решаются кардинальные задачи политики занятости?

1. макроуровне;
2. микроуровне;
3. региональном;
4. отраслевом;
5. национальном.

Вопрос 7. Что объединяет отдельные мероприятия Программы занятости в единую стратегию?

1. наличие однотипных показателей;
2. общность целей и установок;
3. возможность выполнения прогноза;
4. нахождение оптимальных решений;
5. план.

Вопрос 8. На что направлено использование метода социологического обследования?

1. обзор статических данных;
2. знакомство с текущей деятельностью;
3. исследование тенденций развития бизнеса;
4. установление источников создания рабочих мест;
5. определение баланса между физическим и человеческим капиталом.

Вопрос 9. Что является одной из важных социально-экономических проблем рыночной экономики?

1. уровень доходов населения;
2. социальная защита трудящихся;

3. пропорциональное развитие отраслей народного хозяйства;
4. занятость;
5. рентабельность производства.

Вопрос 10. Что понимается под частичной занятостью?

1. работа в течение полной рабочей недели;
2. работа в течение неполного рабочего дня;
3. работа в течение сезона;
4. работа в течение двух дней в неделю;
5. занятость на протяжении трех месяцев в году.

Вопрос 11. Как влияет рост уровня реальной заработной платы на рост производительности труда?

1. снижает;
2. одновременно снижает и повышает;
3. незначительно влияет;
4. повышает;
5. влияние отсутствует.

Вопрос 12. Чем обусловлена структурная безработица?

1. изменением объема совокупных расходов;
2. изменениями объемов производства продукции;
3. изменениями в структуре спроса на труд;
4. повышением уровня заработной платы работников;
5. снижением материальных затрат.

Вопрос 13. Какой уровень занятости называется естественным?

1. частичная;
2. полная;
3. временная;
4. сезонная;
5. структурная.

Вопрос 14. Как изменяет уровень безработицы ежегодный прирост валового национального продукта в размере 2,7%?

1. оставляет на прежнем уровне;
2. снижается на 1%;
3. снижается на 2%;
4. повышается на 1,5%;
5. повышается на 3%.

Вопрос 15. Какой процент в России составляют наемные работники?

1. 80;
2. 75;
3. 95;
4. 90;
5. 55.

Тест №3

Вопрос 1. Кого относят к неоплачиваемым работникам семейных предприятий?

1. лиц, получающих полную заработную плату;
2. лиц, работающих без оплаты;
3. лиц, получающих частичную оплату;
4. работающих на условиях частичной занятости;
5. работников, получающих лишь тарифную величину зарплаты.

Вопрос 2. Что понимается под рынком труда в узком смысле слова?

1. форма проявления рыночных отношений в сфере обращения и функционирования рабочей силы;

2. совокупность свободной рабочей силы в регионе;
3. сфера обращения рабочей силы;
4. коллектив предприятия;
5. все трудоспособное население.

Вопрос 3. Имеет ли возможность все экономически активное население использовать свою рабочую силу в условиях безработицы?

1. имеют;
2. не имеют;
3. имеют возможность только квалифицированные работники;
4. частично не имеют;
5. имеют только работники с высшим образованием.

Вопрос 4. В соответствии с положением «Декларации прав человека» какое право человека нарушает безработица?

1. право на получение социальных пособий;
2. право на труд;
3. право на получение медицинской помощи;
4. право на образование;
5. право на жилье.

Вопрос 5. К чему по расчетам ученых ИСЭП РАН приводит рост безработицы на 1%?

1. росту преступности на 8%;
2. росту преступности на 5%;
3. росту численности наркоманов на 7%;
4. росту профессиональных заболеваний на 3%;
5. снижению преступности на 2%.

Вопрос 6. Что включает в себя оценка ситуации на рынке труда?

1. совершенствование системы критериев;
2. выбор оптимального варианта развития;
3. определение целей будущего развития;
4. изменение неблагоприятной социальной обстановки на предприятии;
5. определение перспективных направлений деятельности.

Вопрос 7. Что является важным условием формирования рынка труда?

1. мобильность рабочей силы;
2. наличие свободных мест на предприятиях;
3. повышение уровня оплаты труда;
4. эффективная работа органов занятости населения;
5. развитие производственных мощностей предприятий.

Вопрос 8. Чем обусловлена циклическая безработица?

1. ростом объемов производства;
2. сезонным характером производства;
3. конкуренцией на рынке товаров;
4. спадом производства;
5. ростом заказов на выпускаемую продукцию.

Вопрос 9. Каким показателем может быть оценена интенсивность спроса на рабочую силу:

- 1) количество рекламных объявлений о приглашении на работу;
- 2) число обращений по вопросам трудоустройства;
- 3) количеством полученных лицензий;
- 4) открытие бирж труда;
- 5) резкий рост объема производства.

Вопрос 10. На что направлено эффективное использование имеющихся в регионе запасов неустановленного оборудования?

1. повышение конкурентоспособности продукции;
2. повышение уровня занятости населения;
3. повышение уровня социального обеспечения;
4. повышение уровня обеспеченности жильем;
5. снижение уровня преступности.

Вопрос 11. Какое стремление общества должно отражать регулирование занятости на всех уровнях?

- 1) регулируемым государством уровнем занятости;
- 2) условиями рыночных отношений;
- 3) полной, свободной занятости;
- 4) устанавливаемой соглашением между предпринимателями и профсоюзами;
- 5) устанавливаемой свободными предпринимателями.

Вопрос 12. Что является практической целью политики занятости в условиях спада производства?

- 1) установление паритета между трудом и капиталом;
- 2) выработка защитных механизмов для увольняемых по инициативе администраций предприятий трудящихся;
- 3) обновление основных фондов предприятия;
- 4) снижение затрат производства;
- 5) предотвращение процесса массовой безработицы.

Вопрос 13. Что характеризует уровень занятости населения?

- 1) уровень безработицы;
- 2) уровень занятости;
- 3) количество свободных рабочих мест;
- 4) степень использования трудоспособного населения;
- 5) объем полученных предприятием заказов.

Вопрос 14. Какие подходы следует пересмотреть в процессе стабилизации ситуации в сфере занятости населения?

- 1) оказание социальной помощи всем трудящимся;
- 2) величину налогообложения доходов высокооплачиваемых работников;
- 3) расширение рынка услуг;
- 4) регулирование занятости в общегосударственном масштабе;
- 5) сокращение количества приглашаемых зарубежных рабочих.

Тест №4

Вопрос 1. Какой показатель используют для характеристики бедности?

1. минимальный набор продуктов питания;
2. дефицит дохода бедных семей;
3. коэффициент бедности;
4. индекс бедности;
5. прожиточный минимум.

Вопрос 2. Сколько уровней жизни принято определять при проведении социологических исследований?

1. 2;
2. 3;
3. 4;
4. 5;
5. 6.

Вопрос 3. Какие потребности признаются обществом общественно-полезными?

1. иррациональные;
2. рациональные;

3. личные;
4. коллективные;
5. частные.

Вопрос 4. Что характеризуют показатели номинальных доходов населения?

1. величину потребительского спроса;
2. размер оказанных платных услуг;
3. размер выплат из различных социальных фондов;
4. сумму платежей за непродовольственные товары;
5. сумму начисленных доходов.

Вопрос 5. Как называется нижний предел выплачиваемой работникам заработной платы?

1. прожиточный уровень;
2. минимальный размер оплаты труда;
3. законодательно установленный размер оплаты труда;
4. размер заработной платы с выплатой социального пособия;
5. тарифная ставка работника.

Вопрос 6. В чем находит отражение экономический кризис в России?

1. в объеме сбережений в Сбербанке РФ;
2. в объеме экспорта продуктов питания;
3. в структуре потребления населения;
4. в количестве маргинальных лиц;
5. в росте уровня преступности.

Вопрос 7. Что на современном этапе является сдерживающим фактором роста безработицы в стране?

1. кредиты МВФ;
2. золотой запас страны;
3. экспорт природных ресурсов страны;
4. личные подсобные хозяйства населения;
5. увеличение объема импорта продовольствия.

Вопрос 8. Какой фактор исключает возможность объективной оценки распределения доходов в обществе?

1. достоверность отчетной информации;
2. несовершенство методик заполнения бухгалтерской отчетности;
3. наличие "черного нала";
4. большой объем оказываемых частным образом услуг;
5. недоучет доходов населения.

Вопрос 9. На основании какого показателя определяется реальное содержание доходов населения?

1. покупательной способностью населения;
2. личных вкладов граждан в сберегательные банки;
3. объема розничной торговли;
4. темпов прироста объемов производимой продукции;
5. объема жилищного строительства.

Вопрос 10. Что является одним из направлений использования доходов населения?

1. расширение оптовой торговли;
2. продажа ювелирных изделий;
3. приобретение иностранной валюты;
4. развитие туризма;
5. прирост денежных сбережений.

Вопрос 11. Какой вид коллективных договоров определяет общие принципы социально-экономической политики?

1. территориальный;

2. отраслевой;
3. генеральный;
4. коллективный, заключаемых предприятием;
5. индивидуальный.

Вопрос 12. Что является препятствием для эффективного использования договорных отношений между предпринимателем и работником в России?

1. экономическая ситуация в стране;
2. несовершенство законодательной базы о труде;
3. «незрелость» трудовых коллективов;
4. слабая работа профсоюзных организаций;
5. уровень заработной платы на предприятиях.

Вопрос 13. Какой метод государственного и регионального регулирования оплаты труда является одним из основных?

1. внедрение хозрасчета;
2. развитие принципов социального партнерства;
3. перевод предприятия на самофинансирование и самокупаемость;
4. использование тарифной системы;
5. установление сдельной системы оплаты труда.

Вопрос 14. Какой вид коллективных договоров определяет общие принципы социально-экономической политики?

1. территориальный;
2. отраслевой;
3. генеральный;
4. коллективный, заключаемых предприятием;
5. индивидуальный.

Вопрос 15. Что является препятствием для эффективного использования договорных отношений между предпринимателем и работником в России?

1. экономическая ситуация в стране;
2. несовершенство законодательной базы о труде;
3. «незрелость» трудовых коллективов;
4. слабая работа профсоюзных организаций;
5. уровень заработной платы на предприятиях.

Тест №5

Вопрос 1. Что является объектом социального мониторинга?

1. социальные процессы и явления;
2. трудовой коллектив;
3. структура управления;
4. показатели производственно-хозяйственной деятельности;
5. уровень безработицы в регионе.

Вопрос 2. Что выступает в роли интегрального показателя социального развития коллектива?

1. величина дохода, получаемого работниками за труд;
2. возможность удовлетворения потребностей членов трудового коллектива;
3. уровень потребностей общества;
4. оптимальное соотношение между величиной вознаграждения и социальными потребностями человека;
5. уровень удовлетворенности трудом.

Вопрос 3. Сколько этапов реализации включает модель ситуационного управления поведением?

1. два;
2. три;
3. четыре;
4. пять;
5. шесть.

Вопрос 4. Что является важной предпосылкой применения метода управления по целям?

1. наличие централизованной системы управления;
2. наличие горизонтальной структуры управления;
3. наличие опытных менеджеров по персоналу;
4. программа социального развития коллектива;
5. подбор и обучение кадров.

Вопрос 5. Какой вид обучения применяется на предприятиях для вновь принятых работников?

1. квалификационное;
2. наблюдающее;
3. вводное;
4. управленческое;
5. административное.

Вопрос 6. Какой экономический метод используется для оценки количественной социальной информации?

1. балансовый;
2. функционально-стоимостной;
3. индексный;
4. выборочный;
5. ценных подстановок.

Вопрос 7. Что обуславливает социальное неравенство?

1. наличие различных классов;
2. экономическое неравенство;
3. различный образовательный уровень населения;
4. государственная собственность на средства производства;
5. розничный уровень оплаты в регионах страны.

Вопрос 8. Что включает в себя понятие «социальная инфраструктура»?

1. условия труда и доходы населения;
2. социальные отношения;
3. социальное управление;
4. коллектив организации;
5. все виды социальной помощи.

Вопрос 9. На чем основано социальное управление?

1. законах развития общества;
2. социальной статистике;
3. результатах социологических исследований;
4. анализе уровня жизни населения;
5. знании предоставляемых обществом правовых социальных гарантий.

Вопрос 10. На чем базируется принятие управленческих решений в области социального менеджмента?

1. методах принятия управленческих решений;
2. теории управления;
3. показателях социальной статистики;
4. законодательной базе по социальным вопросам;
5. конкретных социологических исследованиях.

Вопрос 11. Что является одним из важных признаков научной организации управления?

1. использование законов развития общества;
2. использование данных социальной статистики;
3. определение зависимости между усилиями коллектива и результатами;
4. комплексный подход к трудовому коллективу;
5. индивидуальный подход к членам трудового коллектива.

Вопрос 12. Трудовой коллектив – это развивающийся во времени и пространстве...:

1. социальный объект;
2. объект управления;
3. коллектив работников;
4. функционирующая система производства;
5. один из факторов общественного развития.

Вопрос 13. Через сколько стадий генезиса проходит трудовой коллектив?

1. два;
2. три;
3. четыре;
4. пять;
5. шесть.

Вопрос 14. Что характеризует показатель интеграции трудового коллектива?

1. возрастающее разнообразие трудового коллектива;
2. конфликтность коллектива;
3. согласованность внутри коллектива;
4. установление постоянного контроля за деятельностью коллектива;
5. нахождение оптимальной пропорции опыта и устремлений работников.

Вопрос 15. Что означает эволюция трудового коллектива?

1. учет влияния внешних факторов;
2. учет влияния внутренних факторов;
3. снижение управляемости;
4. приспособление к окружающей среде, интеграция в нее;
5. выход на новый этап развития.

Тест №6

Вопрос 1. Что лежит в основе концентрации усилий и ресурсов трудовых коллективов?

1. получение максимального дохода;
2. улучшение социальных условий;
3. решение проблем жилья;
4. удовлетворение духовных и культурных потребностей;
5. решение наиболее важных проблем.

Вопрос 2. Что составляет основу трудового коллектива?

1. общественная организация;
2. социально-психологическая группа;
3. производственная организация;
4. руководство предприятия;
5. совет трудового коллектива.

Вопрос 3. Что является назначением административной структуры предприятия?

1. планирование развития предприятия;
2. управление производством;
3. прогнозирование перспективных видов деятельности;
4. установление норм и правил функционирования организации;

5. реализация поставленных трудовым коллективом социальных вопросов.

Вопрос 4. С формирования каких структур начинается формирование трудового коллектива?

1. управляющих органов;
2. плановых органов;
3. отдела кадров;
4. производственных структур;
5. технических отделов.

Вопрос 5. Сколько существует видов социальных процессов по функциям, присущих каждой внутриколлективной организации?

1. два;
2. три;
3. четыре;
4. пять;
5. шесть.

Вопрос 6. Что является сущностью социального мониторинга?

1. сбор и систематизация первичной информации о проходящих социальных процессах;
2. анализ собранной информации;
3. комплексное использование всех источников данных о социальных процессах;
4. определение тенденций социального развития общества;
5. использование большого объема специальной информации.

Вопрос 7. Каково назначение показателей, характеризующих образ жизни различных групп населения?

1. определение фактического уровня жизни населения;
2. разработка программы выхода страны из кризиса;
3. определения факторов, влияющих на социальное развитие общества;
4. определение объективных условий жизни людей;
5. подготовка мероприятий по социальной защите трудящихся.

Вопрос 8. В какой области находится значительная часть мотивов работников?

1. бессознательного;
2. реального;
3. иррационального;
4. призрачного;
5. фантазий.

Вопрос 9. Что является одним из эмпирических аналогов состояния мотивации людей?

1. получение источников к существованию;
2. возможность много путешествовать;
3. повышение культурного уровня;
4. удовлетворенность трудом;
5. инстинкт жизни.

Вопрос 10. Какой организационной системой модели регулируется трудовое поведение работников?

1. целевой установкой;
2. системой мотивации;
3. ситуационным управлением поведения;
4. участием в принятии решения;
5. соучастием в прибылях предприятия.

Вопрос 11. На что направлен адаптирующий вид приспособления трудового коллектив?

1. на реорганизацию предприятия;

2. на выполнения предписанных вышестоящей организацией требований;
3. на приспособление к внешней среде;
4. на изменение внешней среды;
5. на снижение уровня конфликтности в коллективе.

Вопрос 12. Что упрощает работу органов управления?

1. субординация;
2. демократичность;
3. иерархия;
4. выборность;
5. постановка четких целей.

Вопрос 13. В чем заключается суть социального управления коллективом?

1. в мобилизации усилий производства на решение поставленных производственных задач;
2. в выработке программы решения социальных проблем коллектива;
3. в реализации социальной программы;
4. в заключение трудовых контрактов между администрацией и трудовым коллективом;
5. в направленном регулирование отношений социальных групп.

Вопрос 14. Что означает термин «рекламация»?

1. создание творческой атмосферы в коллективе;
2. восстановление способности к труду;
3. система поощрений коллектива;
4. оценка производственного потенциала;
5. определение степени влияния коллектива на внешнюю среду.

Вопрос 15. Каждая форма социальной защиты работников фирмы применяется в США?

1. обеспечение работников жильем;
2. выплата социальных пособий;
3. социальное страхование;
4. обеспечение получения бесплатного образования;
5. бесплатное медицинское обслуживание.

Тест №7

Вопрос 1. Что понимается под термином «коллектив»?

1. совокупность взаимодействующих индивидов;
2. персонал организации;
3. работники основного производства;
4. руководство предприятия;
5. работники основного и вспомогательного производства.

Вопрос 2. Кто является объектом социального управления в организации?

1. работники основного производства;
2. работники основного и вспомогательного производства;
3. администрация предприятия;
4. коллектив;
5. работники филиалов и «дочерних» предприятий.

Вопрос 3. Что является главным назначением социального планирования в организации?

1. реализация поставленных целей предприятия;
2. обеспечение прогнозируемости и обоснованности принимаемых решений;
3. наиболее полное использование имеющихся материальных и трудовых ресурсов;
4. определение потребности в финансовых ресурсах;

5. внедрение новой техники в производство.

Вопрос 4. Как называется совокупность взаимосвязанных социальных проектов?

1. план социального развития;
2. план инноваций;
3. социальная программа;
4. прогноз;
5. маркетинговый план.

Вопрос 5. Что является основным показателем эффективности социального управления на уровне «человек – рабочее место»?

1. получение высокой заработной платы;
2. удовлетворенность работников различными сторонами жизнедеятельности;
3. возможность повышения культурного и образовательного уровня;
4. обеспеченность жильем;
5. социальное страхование.

Вопрос 6. Какой процент работников промышленности, по данным Госкомстата, находился в состоянии частичной занятости в 1994 г.?

1. два;
2. три;
3. четыре;
4. пять;
5. шесть.

Вопрос 7. Каков удельный вес предприятий, нарушавших сроки выплаты заработной платы в 1994 г.?

1. 10%;
2. 20%;
3. 30%;
4. 40%;
5. 50%.

Вопрос 8. В чем заключается государственная политика России в области социального управления?

1. в создании общества «всеобщего благоденствия»;
2. в обеспечении регулярных выплат социальных пособий нуждающимся в них гражданам;
3. в выработке эффективной налоговой системы;
4. в нахождении оптимальной модели социальной помощи малоимущим слоям населения;
5. в реализации либеральной модели.

Вопрос 9. Какой принцип является приоритетным при разработке предприятиями планов социального развития?

1. научный подход;
2. эмпиризм;
3. объективизм;
4. прогнозный;
5. программный.

Вопрос 10. К чему приводит отсутствие программы при социальном планировании?

1. к многовариантности;
2. к снижению достоверности прогнозных данных;
3. к отсутствию научного подхода;
4. к одновариантности;
5. к выбору оптимального решения.

Вопрос 11. Что является главной задачей, решаемой при социальном планировании?

1. определение лиц, нуждающихся в социальной помощи;
2. выработка критериев оказания помощи отдельным группам работников;
3. изыскание социальных резервов;
4. распределение всех материальных резервов между всеми работниками;
5. сбор и систематизация требуемых данных.

Вопрос 12. Какой процент высококвалифицированных и стабильных работников обеспечивает производственную надежность бригады?

1. 10%;
2. 20%;
3. 30%;
4. 30-40%;
5. 50%.

Вопрос 13. Сколько часов в неделю работают японские рабочие?

1. 36;
2. 41;
3. 45;
4. 48;
5. 52.

Вопрос 14. На сколько процентов удалось снизить смертность от сердечно-сосудистых заболеваний в США за счет борьбы с курением и улучшением качества питания?

1. 10%;
2. 20%;
3. 30%;
4. 40%;
5. 50%.

Вопрос 15. Какой способ является начальным при организации социального планирования на предприятии?

1. сбор первичной информации;
2. введение социального паспорта;
3. обработка и систематизация отчетных данных о социальном положении коллектива;
4. разработка программы обработки на ЭВМ полученных данных;
5. написание пояснительной записки.

Тест №8

Вопрос 1. Что является основной задачей Совета по социальному планированию предприятия?

1. разработка стратегии социального управления;
2. прогнозирование социального развития коллектива;
3. коллегиальная выработка решений;
4. установление приоритетов развития различных сфер социальной деятельности;
5. подготовка мероприятий по социальной защите трудящихся.

Вопрос 2. Какова роль нормативного метода в социальном планировании на предприятии в последнее десятилетие?

1. снижается;
2. не изменилась;
3. возросла;
4. резко возросла;
5. постоянно меняется.

Вопрос 3. Что является главной причиной неритмичности производства?

1. несовершенство внутризаводского планирования;
2. срыв срока поставок комплектующих изделий;
3. дефицит материальных ресурсов;
4. финансовый кризис;
5. систематические нарушения трудовой деятельности.

Вопрос 4. Какова роль технологизации социального управления?

1. анализирует;
2. усложняет;
3. не влияет;
4. упрощает и оптимизирует;
5. постоянно меняется.

Вопрос 5. Каков удельный вес ежегодно прекращающих работать руководителей?

1. 3%;
2. 5%;
3. 7%;
4. 10%;
5. 15%.

Вопрос 6. План социального развития коллектива является составной частью плана...

1. производственного;
2. инновационного;
3. маркетингового;
4. финансового;
5. перспективного плана экономического и социального развития предприятия.

Вопрос 7. С каким планом наиболее тесно связан план социального развития?

1. финансовым;
2. труда и заработной платы;
3. инновационным;
4. маркетинговым;
5. производственным.

Вопрос 8. Что отражается в разделе плана социального развития предприятия «Организация и реализация плана»?

1. цели и задачи плана;
2. создание благоприятных условий труда;
3. определение порядка осуществления разработки плана;
4. повышение благосостояния и культурного уровня;
5. воспитание общественно активной личности.

Вопрос 9. На сколько групп рекомендуется классифицировать социальные показатели «Методикой социального планирования коллектива предприятия»?

1. две;
2. три;
3. четыре;
4. пять;
5. шесть.

Вопрос 10. При какой форме планирования социальные цели и задачи находят выражение в цифровых показателях?

1. качественной;
2. конкретной;
3. стохастической;
4. традиционной;
5. количественной.

Вопрос 11. Каким службам принадлежит большая роль в формировании информационной базы социального планирования?

1. техническим;
2. плановым;
3. социальным;
4. отдела труда и заработной платы;
5. отдела кадров.

Вопрос 12. Какой статус имеют следующие документы: личные карточки, анкеты, заявления, жалобы?

1. официальные;
2. неофициальные;
3. первичные;
4. вторичные;
5. регистрационные.

Вопрос 13. В каком документе рекомендуется накапливать данные в ходе проводимых социологических исследований?

1. бухгалтерском балансе;
2. финансовом отчете;
3. отчете по труду и заработной плате;
4. производственном отчете;
5. банке социальной информации.

Вопрос 14. Как классифицируются документы, составляемые на базе прямого наблюдения?

1. первичные;
2. вторичные;
3. общие;
4. личные;
5. официальные.

Вопрос 15. Какой документ является исходным для расчетов показателей социального плана?

1. баланс;
2. годовой отчет о производственной деятельности;
3. отчет по труду и заработной плате;
4. социальный паспорт;
5. финансовый отчет.

Деловая игра №1

Компания "Напрасный Труд" занимается розничной продажей воздушных шариков: торговые представители ходят по квартирам и предлагают жильцам покупать шарики.

Сегодня 1 октября.

Вы назначены супервайзером команды, которая работает в ЮВАО Москвы.

Начало рабочего дня в компании – 8:30

Ваш предшественник, Денис Охломонов, уволен "за систематическое невыполнение плана и отсутствие дисциплины в команде".

Ваша команда:

Ксения Тупчак

Степан Огурцов

Филипп Наливайко

Герман Ослович

Стелла Хомякова

Результаты работы команды в сентябре:

	План, \$	Продажи, \$
Герман Ослович	8000	7700
Ксения Тупчак	8000	8150
Стелла Хомякова	8000	7650
Степан Огурцов	8000	8100
Филипп Наливайко	8000	8000

Схема зарплаты:

6% от объема продаж

Из беседы с Денисом Охломоновым Вы узнали следующее:

Ксения Тупчак

25 лет

Стаж – 2 года

Не замужем

Были жалобы от клиентов типа: "Мы сказали, что нам ничего не надо, а она все ходит и ходит ..."

Дважды была уличена в приписках – в отчетах завышала реальные показатели

Говорит медленно, растягивая слова

Мимика выражена слабо

В команде общается только с Филиппом Наливайко

Образование: швея-мотористка

Увлечения: шейпинг, бары / дискотеки, мужчины

Степан Огурцов

24 года

Стаж – 1.5 года

Женат, дочке 2 года

Отчеты сдает всегда вовремя

Всегда готов выйти на подмену в свой выходной

Считает, что его должны были назначить супервайзером после увольнения Дениса

Тяжело сходится с людьми

В прошлом году сломал клиенту челюсть за то, что тот обозвал Степана нецензурным словом

Увлечения: КМС по боксу. Туристические походы, рафтинг, лыжи

Филипп Наливайко

26 лет

Стаж – 3 года

Разведен, сыну 4 года

Постоянные проблемы с отчетностью – сдает не вовремя, ошибается, ...

Иногда опаздывает на работу. Говорит, что проспал

Может позвонить в 10 утра и сказать, что не выйдет на работу, потому что вчера "немножко перебрал..."

С удовольствием занимается организацией "командного отдыха"

Рубаха-парень, душа компании

С энтузиазмом берется за любое дело

Жизнерадостный, активный, энергичный

Легко общается с неприятными, грубыми, "тяжелыми" клиентами
Увлечения: играет на гитаре, поет. Футбол (болельщик). Алкоголь

Герман Ослович

22 года

Стаж – 4 года

Любит общаться с новыми клиентами

Никогда не возвращается к клиенту, который ему отказал

Отличные отношения с коллегами в команде

В проблемных ситуациях предпочитает искать решение с помощью коллег

Легко формулирует свои мысли, говорит логично и убедительно

Внимательный слушатель

Учится в МГУ на вечернем отделении

Папа – декан МГУ

Увлечения: философия, литература, международный туризм, дайвинг

Стелла Хомякова

19 лет

Не замужем. Сыну 1 год.

Стаж – 0.5 года

На работу выходит раньше на 30 – 40 мин

Вечером часто задерживается на 1 – 2 часа

Есть благодарность от клиента: Вернула лишние деньги, выплаченные ей ошибочно

В случае отказа клиента может нагрубить. Или расплакаться и убежать...

Учится на вечернем отделении

Яркий, вызывающий макияж

Увлечения: спортивно-бальные танцы, женские романы

Ваш менеджер сообщил Вам следующее:

Результаты работы команды в сентябре – неудовлетворительные

Дисциплина - отсутствует

Ваша задача – выполнить план и укрепить дисциплину

План на октябрь на 10% выше, чем на сентябрь

Необходимо уволить одного человека

В сентябре произошло 3 инцидента:

Ксения Тупчак и Филип Наливайко не вышли на работу 19/09 без уважительной причины

Во время собрания Степан Огурцов подрался с Германом Ословичем, после чего Ослович неделю был на больничном

Стелла Хомякова швырнула в лицо клиенту пакет с шариками, клиент обратился в милицию с заявлением

Задание:

Подготовить план Ваших действий на текущий месяц

Обосновать все принятые Вами решения

Рассказать, какой Вы видите команду и результаты ее работы через 6 месяцев

Деловая игра №2

Компания «Райский сад» занимается производством и продажей соков.

Компания стремительно выросла за последние 2 года: увеличение оборота, расширение штата и быстрый карьерный рост сотрудников.

Сотрудники компании (не полный список :)

Александр Генералов - Генеральный директор и владелец бизнеса

Сергей Маркетян - Директор по маркетингу

Евгений Коммерченко - Коммерческий директор

Семен Центридзе - Региональный менеджер Центрального региона

Три года в компании, два года на позиции Регионального менеджера.

Любит решать сложные задачи, работает увлеченно, находит нестандартные решения.

Хороший организатор, сильный аналитик.

Ориентирован на развитие карьеры

Зиновий Западниченко - Региональный менеджер Западного региона

Один год в компании, 2 месяца на позиции Регионального менеджера.

С энтузиазмом берется за любое задание.

Отличный продавец.

Есть сложности с планированием и контролем работы подчиненных.

Хочет стать Коммерческим директором

Василий Востриков - Региональный менеджер Восточного региона

Племянник Генералова.

Два года работает в компании на позиции Регионального менеджера.

В команде Восточного региона самая высокая текучка – торговые представители и мерчендайзеры не задерживаются более, чем на 6 месяцев.

Восточный регион в течение 2-х лет не выполняет план по продажам.

Степан Северов - Региональный менеджер Северного региона.

Два года в компании на позиции Регионального менеджера.

Сильный переговорщик, авторитетный и жесткий руководитель.

Недоволен, что застрял на позиции регионального. Считает, что Коммерченко занимает его место.

Юрий Южин - Региональный менеджер Южного региона

Один год работает в компании на позиции Регионального менеджера.

Прилагает все усилия для выполнения и перевыполнения плана по региону, чтобы заработать максимально возможный бонус.

Команда Южного региона – самая дружная и сплоченная.

В течение 2-х лет Южный регион перевыполняет план продаж.

Сергей Торгуллин - Торговый представитель (Центральный регион)

Людочка – секретарь Генерального директора

Продажи по регионам, 2013 г., %

Центр 45

Юг 20

Север 15

Запад 12

Восток 8

Итого 100

Понедельник, 9:00, Москва, Генералов

Генералов смотрит в свой органайзер. На понедельник у него запланировано:

Определиться с выбором рекламного агентства для разработки промо-акции «5+1»

- Посмотреть варианты рекламных роликов по новой продукции, выбрать окончательный вариант.
- Переговоры с директором компании «Сочная жизнь» (дистрибьютор, Центральный регион)
- Переговоры с директором компании «Армагедон» (дистрибьютор, Южный регион)
- Набросать проект ценовой политики на 2014 г.
- Бюджет на 2014 г.

Понимая, что все успеть сегодня не получится, Александр пытается определить, что можно отложить на завтра.

Входит Людочка:

- Александр Александрович, здесь предложения от поставщиков и от рекламных агентств, что-то про офисную мебель, еще про кондиционеры...

Людочка кладет перед Генераловым внушительную стопку факсов и распечаток.

Генералов тяжело вздыхает и начинает быстро просматривать принесенные материалы.

Звонит телефон

- Александр? Привет! Это Коммерченко...

- Евгений, привет! Хорошо, что позвонил. Мне от тебя сегодня нужны данные по продажам за 2013 г. с разбивкой по регионам. Буду бюджетом заниматься...

- О как? А я сейчас в Восточном регионе. Ищу дистрибьютора вместо Сливченко. Вроде нашел адекватных ребят, сегодня в два встречаемся. Ну, постараюсь как-нибудь успеть...

Понедельник, 9:10, Восточный регион, Коммерченко

Коммерченко:

- Так, мне еще сегодня надо:

- Закончить подготовку круглого стола для региональных менеджеров.
- Сделать и отправить ежемесячный сводный отчет по регионам для Генералова.
- Сделать презентацию по новым торговым условиям для Северного региона
- Подготовить цифры для Генералова по продажам «Метро» и «Ашана».

Евгений берет телефон, звонит Центридзе:

- Семен? Здорово! Срочно пришли мне скорректированные данные по твоему региону - продажи за 2013 г. Генерал требует – для бюджета...

Центридзе:

- Женя, я сейчас говорить не могу. Я на собрании.

- На каком собрании?

- Ну, собрание мерчендайзеров, ежемесячное, в команде Торгуллина.

- А ты что там делаешь?

- Ну что-что? Задачи ставлю. На следующий месяц. Приоритеты расставляю...

- А Торгуллин тогда чем занимается?

- Нет, ежемесячное собрание – это мое. Это я лучше сделаю, чем Торгуллин...

- Понятно... Через два часа жду от тебя данные по региону...

Коммерченко набирает номер следующего регионального менеджера...

Евгений обзванивает всех региональных менеджеров и возвращается к изучению местных газет, чтобы найти еще парочку кандидатов в дистрибьюторы по Восточному региону...

Задание:

Что можно и нужно сделать для оптимизации работы компании?

Какие задачи и как Вы рекомендуете перераспределить?

Кейс №1

Руководитель предприятия ОАО «ГАММА» - женщина, имеющая определенный опыт, добилась больших успехов, создав собственный многопрофильный бизнес. Однако по мере расширения направлений бизнеса и увеличения рисков деятельности ее внимание постепенно переключилось на предпринимательство, а управление внутренними организационными делами свелось к распоряжениям. В конечном счете оказалось, что ни один внутренний вопрос не может быть решен сотрудниками фирмы без ее непосредственного участия. Но она не успевает их решить, а если и решает, то допускает ошибки из-за: неправильно опознанной проблемы; навязывания решений, в основе которых может лежать конформизм или чрезмерная импульсивность. Подчиненные вынуждены работать «в ожидании» - пока руководитель освободится, чтобы решить текущие вопросы, которые они могли бы решить сами, имея на то полномочия. Поскольку эти вопросы накапливаются, руководитель решает их в спешке, не особенно задумываясь о последствиях.

Причины, которые привели к данной ситуации:

- 1) действия по принципу «лучше сделать самому, чем переделывать за другим», иначе на стадии контроля объем работы может увеличиться из-за «переделок»;
- 2) нежелание делиться с работниками властью;
- 3) недоверие подчиненным;
- 4) привычка лично решать все вопросы.

Сложившаяся ситуация свидетельствует о необходимости пересмотра системы делегирования в организации слаженной и эффективной работы всего коллектива и своевременной реализации управленческих решений.

Задание: разработать меры по устранению данной проблемной ситуации.

Кейс №2

Издательско-полиграфический комплекс «КЕДР» – государственное, унитарное предприятие, находящееся в ведении Министерства РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций. ИПК «КЕДР» был организован в 1950 году, является юридическим лицом и действует на основании законодательства РФ и Устава.

Организационная структура предприятия относится к линейно- функциональному типу. Общее руководство предприятием осуществляет генеральный директор. В настоящее время количество работающих составляет 214 человек.

Основными видами деятельности являются:

- выпуск газетной продукции;
- выпуск изобразительной (листовой) и этикетной продукции;
- выпуск товаров народного потребления;
- оказание услуг по размещению рекламы и объявлений.

Предприятие является прибыльным. В своем распоряжении ИПК «КЕДР» имеет: административное здание, газетный корпус, спецподвал, производственные помещения, склады. Общая площадь, занимаемая предприятием, составляет 22437 кв. м.

В ходе анализа организационной культуры, сформировавшейся на предприятии, было выявлено следующее.

- 1) В руководстве имеет место синдром превосходства. Он проявляется в том, что ИПК «КЕДР» продолжительное время занимает позиции лидера на конкретной территории в полиграфической отрасли. Руководству предприятия представляется, что они знают ответы на все вопросы и не желают изучать чужой опыт и достижения.

- 2) Руководитель часто игнорирует личные потребности работников.
- 3) Решения в большинстве случаев принимаются, исходя из личных интересов, нежели из интересов предприятия.
- 4) Сотрудникам не ставят интересные цели, нацеленные на раскрытие их индивидуальных способностей и, одновременно, повышение эффективности деятельности всего коллектива, следовательно, мотивация сотрудников на достижение высоких результатов оставляет желать лучшего.

Задание:

- 1) Обсудить сущность понятия «организационная культура» и выделить ее основные составляющие.
- 2) Проанализировать - какие аспекты определяют силу и слабость организационной культуры.
- 3) Перечислить возможные последствия сложившейся ситуации на предприятии. К чему может привести подобный стиль руководства в стратегическом плане? Что вы можете сказать об известном подходе предпринимателей в разработке стратегии фирмы в период благоприятствования и стабильности позиций на рынке: «Всегда есть, что улучшить»?
- 4) Пересмотреть базовые ценности организационной культуры ИПК «КЕДР».
- 5) Сформулировать мероприятия по усилению организационной культуры.

Рекомендуемый перечень вопросов для самостоятельной подготовки

1. Основные функции государства как субъекта стратегий социального управления.
2. Основные принципы государственного управления социальной сферой.
3. Развитие отраслей социальной сферы как одной из основных функций социальной политики государства.
4. Стратегии социального управления в России: национальные проекты.
5. Опыт управления социальной сферой в западных странах.
6. Основные причины социальных инвестиций коммерческих компаний.
7. Социальные стратегии бизнеса в России.
8. Понятие социального проекта.
9. Основные этапы реализации социальных проектов.
10. Интересы субъектов социального управления и их согласование.
11. Межсекторное взаимодействие: сущность, принципы, основы.
12. Понятие социального партнерства (два подхода к определению).
13. Технологии социального партнерства.
14. Социальный заказ.
15. Механизмы работы программ частных пожертвований.
16. Механизмы работы попечительских советов.
17. Новые технологии общественного участия («Прозрачный бюджет»).
18. Создание и функционирование координационных и общественных советов.

Тематика докладов и рефератов СРС

1. Основные субъекты стратегий социального управления: государство, некоммерческие организации, коммерческие организации.
2. Некоммерческие организации (НКО).
3. Основные функции НКО: инновационная, стимулирующая, распределительная, контролирующая, стабилизационная.
4. Современные тенденции развития некоммерческого сектора в РФ.
5. Примеры применения социальных стратегий некоммерческими организациями.

6. Государство благосостояния: вклад немецких авторов в разработку принципов и институтов социальной рыночной экономики.
7. Основные принципы социальной рыночной экономики.
8. Формирование концепции и институтов государства благосостояния.
9. Кризис и трансформация государственного управления социальной сферой.
10. Разграничение понятий «социальная сфера» и «социальная политика».
11. Развитие отраслей социальной сферы как одной из основных функций социальной политики государства.
12. Понятие корпоративной социальной ответственности бизнеса (КСО). Три подхода к определению КСО.

3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации студентов

Итоговый контроль по дисциплине осуществляется проведением экзамена.

Вопросы к зачету по дисциплине

1. Понятие и функции социального управления
2. Социальное управление и его связь с другими дисциплинами
3. Понятие социальной организации как системы
4. Социальная подструктура фирмы
5. Идентичность персонала
6. Социальный контроль
7. Организационная культура
8. Социальный капитал
9. Конфликты в организациях
10. Эффективность социального управления

Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

В конце семестра все полученные баллы суммируются, и выводится рейтинг студента: «отлично» - 91-100 баллов; «хорошо» - 76-90 баллов; «удовлетворительно» - 61-75 баллов. Дисциплина заканчивается экзаменом.

Руководитель направления подготовки
«Менеджмент», к.э.н., доцент



С.Ю.Соболева