Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет Управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
_____ Иванов А.Г.
подпись
«__» _____ 2015г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.Б.40 УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность 38.03.03 Управление персоналом _
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль)/специализация_«Управление профессиональным развитием персонала» _____
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки ____прикладная_____
(академическая /прикладная)

Форма обучения очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника _____ бакалавр _____
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2015

Рабочая программа дисциплины Б1.Б.40 УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 14.12.2015 №1461
код и наименование направления подготовки

Программу составил(и):
Гудакова Л.В., кан.экон. наук, доцент кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования



Рабочая программа дисциплины Б1.Б.40 УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА утверждена на заседании кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 9 от « 21 » апреля 2015 г.Заведующий кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования Чепелева Л.М.



Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии
протокол № __11____ «__22__»___апреля____2015 г.

Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной психологии А.А. Лузаков



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии, протокол № 6 от «30» апреля 2015г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.



Рецензенты:
Ломов Ю.Н. Директор по персоналу ООО «Антураж»

Мясникова Т.А. доктор экон. наук , доцент кафедры государственного и муниципального управления

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель и задачи дисциплины

Сформировать комплекс профессиональных компетенций в области управления социальным развитием персонала, основанных на знании сущности, факторов, методах социального развития персонала, механизме управления социальными процессами в организации.

1.2 Задачи дисциплин

- оптимизация структуры персонала, повышение его качества;
- расширение полномочий исполнителей и совершенствование форм контроля их деятельности;
- развитие социального партнерства и создание атмосферы доверия на фирме;
- повышение социальной защиты работников, расширение прав и функций профсоюзов;
-совершенствование механизмов планирования карьеры и создания условий для сохранения наиболее ценных работников;
- улучшение условий труда и развитие системы стимулирования и трудовой мотивации

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.Б.40«УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА» включена в профессиональный цикл дисциплин по выбору. Дисциплина «УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА связана, прежде всего, с курсами «Организационная культура», « Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Организация службы персонала», «Анализ и прогнозирование рынка труда», «Социальное партнерство в организациях».

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-29 ОПК-4.

ОПК – 4 владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
1.	ОПК-4	владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным	навыки работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской	работать с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации,	способностью работать с внешними организациями (Министерством труда и социальной

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
		фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
2.	ПК-29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей	навыки анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, особенности реализации современных технологий социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и	анализировать и диагностировать состояния социальной сферы организации, целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с	навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовыв

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
		развития организации.	реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.	персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.	ать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.

2. 2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице *(для студентов ОФО).*

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		7
Аудиторные занятия (всего)		
В том числе:		
Занятия лекционного типа	18	18
Практические занятия	18	18
Самостоятельная работа (всего)	34	34

В том числе:			
Курсовая работа		-	-
проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций), подготовка к тестированию и деловой игре.			
Вид промежуточной аттестации:		зачет	зачет
Общая трудоемкость	час.	72	72
	в том числе контактная работа	36,2	36,2
	зач.ед.	2	2

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре *(для студентов ОФО)*

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6
1.	Эволюция научных подходов к управлению организацией Организация как социальная система	10	3	3	4
2.	Персонал организации как объект социального управления Управление процессом трудовой адаптации персонала	12	3	3	6
3.	Управление процессом профессионализации кадров Управление профессиональной мобильностью и карьерным движением	12	3	3	6
4.	Стимулирование работников Мотивирование работников Управление развитием культуры организации	12	3	3	6
5.	Социальная защита работников организации	12	3	3	6
6.	Служба социального развития организации План социального развития организации	12	3	3	6
Итого:		70	18	18	34

2.3 Содержание разделов дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	1.	Эволюция научных подходов к управлению организацией	Контрольные вопросы

		Организация как социальная система	
2.	2.	Персонал организации как объект социального управления Управление процессом трудовой адаптации персонала	Контрольные вопросы
3.	3.	Управление процессом профессионализации кадров Управление профессиональной мобильностью и карьерным движением	Контрольные вопросы
4.	4.	Стимулирование работников Мотивирование работников Управление развитием культуры организации	Контрольные вопросы
5.	5.	Социальная защита работников организации	Контрольные вопросы
6.	6.	Служба социального развития организации План социального развития организации	Контрольные вопросы

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Эволюция научных подходов к управлению организацией Организация как социальная система	Понятие организации в социологической науке. Зарубежные научные подходы к изучению организации . Развитие отечественной науки социального управления организацией Системные свойства организации. Внешняя социальная среда организации . Компоненты социального управления организацией Социальные ресурсы организации: структура и функции.	Устный опрос
2.	Персонал организации как объект социального управления Управление процессом трудовой адаптации персонала	Понятие социального развития персонала организации. Компоненты социального управления организацией. Социальные ресурсы организации: структура и функции. Понятие трудовой адаптации. Виды трудовой адаптации. Социальные механизмы регулирования процесса адаптации.	Устный опрос

3.	Управление процессом профессионализации кадров Управление профессиональной мобильностью и карьерным движением	Понятие профессионализации и профессии. Институционализация профессии. Социальные проблемы профессионализации. .Возможности организации в профессионализации персонала. Понятие профессиональной мобильности. Виды профессиональной мобильности. Карьера: понятие, условия, виды. Планирование карьеры.	Устный опрос
4.	Стимулирование работников Мотивирование работников Управление развитием культуры организации	Понятие «стимулирование труда». Экономические формы стимулирования. Неэкономические формы стимулирования. Мотивация и мотивационный процесс Теории мотивации и мотивационные стратегии менеджмента. Пути повышения мотивации работников. Влияние социокультурной среды на формирование культуры организации. Организационная и корпоративная культура современной фирмы. Управление развитием корпоративной культуры организации.	Устный опрос
5.	Социальная защита работников организации	Понятие социальной защиты работников. Формы осуществления социальной защиты. Профсоюзы как организация защиты интересов работников. Социальная служба: излишество или необходимость.	Устный опрос
6.	Служба социального развития организации План социального развития организации	Положение об отделе социального развития организации. Содержание деятельности службы социального развития организации. Социальный паспорт организации. Расчет социально-экономических показателей. Составление плана социального развития организации.	РГЗ, практикующее упражнение

2.3.3 Лабораторные занятия не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов) не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Самоподготовка (проработка и	1. Горелов, Н. А. Г68 Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практи- кум для академического

	повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, дискуссиям и т.д.)	бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельни- ков ; под ред. Н. А. Горелова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 270 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс. ISBN 978-5-9916-7016-6 ISBN 978-5-534-00650-6 2017. 2018. https://biblio-online.ru/viewer/4C99E6D3-E4E8-45A8-A843-0E31B5339BA8/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-sovremennyy-podhod#page/1 **2.** Башмаков И. Б.Управление социальным развитием персонала: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / **В.** И. Башмаков, Е. **В.**Тихонова. — 2-е изд., стер. — М. : Издательский центр «Академия», 2014. — 240 с.
2	Подготовка РГЗ	1.Н.Л.Захаров, А.Л.Кузнецов Управление социальным развитием организации,2015г

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3.Образовательные технологии

При реализации различных видов учебной работы (лекций и практических занятий используются следующие образовательные технологии: лекции-провокации, лекции с проведением дискуссии по учебной проблеме с элементами модерации, РГЗ, презентация докладов, дискуссии по вопросам в рамках практических занятий.

Изучение дисциплины «УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА» предусматривает чтение лекций, проведение практических занятий, самостоятельную работу студентов. На лекциях изучаются теоретические, правовые и методические вопросы в области управления социальным развитием персонала в рамках как стратегических, так и тактических построений.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на сложные и актуальные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы.

Основной целью практических занятий является РГЗ согласно Социальному паспорту. Дополнительной целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала. Кроме этого студенты получают вопросы для дискуссий, тематику докладов, результаты обсуждаются на практическом занятии.

Таблица - Интерактивные образовательные технологии используемые в рамках изучения дисциплины

Семестр	Вид занятия (Л, ПР, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
	Л	Лекция - Дискуссия по основной учебной проблеме темы 2 Лекции-презентации теме 1	2 2
	ПР	Дискуссии по темам	8
Итого:			*12*

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1 Эволюция научных подходов к управлению организацией. Организация как социальная система

1. Понятие организации в социологической науке
2. Зарубежные научные подходы к изучению организации
3. Развитие отечественной науки социального управления организацией
4. Системные свойства организации
5. Внешняя социальная среда организации
6. Компоненты социального управления организацией
7. Социальные ресурсы организации: структура и функции
8. Понятие социального развития персонала организации
9. Управление процессом трудовой адаптации персонала и профессионализации кадров

Примерное задание для РГЗ

Тема 6 Служба социального развития организации. План социального развития организации

1.Разработать социальный паспорт организации, включая расчёты уровня социального развития организации.

2.Провести анализ практики заключения коллективных договоров как результата социального партнерства (на примере коллективного договора российского или зарубежного предприятия).

3. Подготовить план социального развития персонала организации

4.Разработать положение о службе социального развития персонала, конкретизируя содержание выполняемых функций в различных областях её деятельности.

Примерные вопросы к письменному заданию

Тема 2 Персонал организации как объект социального управления

1.Социальные цели в системе базовых целей хозяйственной организации.
2.Видыцелей.
3.Социальная система организации
4. Схема функциональных. взаимодействий

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

5.1 Основная литература:

1. Горелов, Н. А. Г68 Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельни ков ; под ред. Н. А. Горелова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 270 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс. ISBN 978-5-9916-7016-6 ISBN 978-5-534-00650-6 2017. 2018. https://biblio-online.ru/viewer/4C99E6D3-E4E8-45A8-A843-0E31B5339BA8/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-sovremennyy-podhod#page/1
2. Н.Л.Захаров, А.Л.Кузнецов Управление социальным развитием организации,2015г
3. Башмаков И. Б.Управление социальным развитием персонала: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / **В.** И. Башмаков, Е. **В.**Тихонова. — 2-е изд., стер. — М. : Издательский центр «Академия», 2014. — 240 с.

5.2 Дополнительная литература:

1. Оксинойд Управление социальным развитием организации,2009г.
2. Ильенкова С. Д. Кузнецов В. И. Социальный менеджмент. Учебно-методическое пособие. М.: Евразийский открытый институт, 2011. - 127 с.
3. Социальное управление: теория, методология, практика : монография / Кикоть, Владимир Яковлевич , Д. И. Грядовой ; В. Я. Кикоть, Д. И. Грядовой. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2010г.
4. Райченко, Александр Васильевич. Административный менеджмент : учебное пособие / Райченко, Александр Васильевич; А. В. Райченко ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : ИНФРА-М, 2011. - 415 с.
5. Оксинойд,КонстантинЭлиасович.Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [К. Э. Оксинойд, Е. В. Розина] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. : ил. - (Управление персоналом: теория и практика).
6. Управление персоналом : теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие Оксинойд К. Э., РозинаЕ. В.Издательство:Проспект, 2014http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=252146
7. Захарова Т. И. , Корсакова А. А.Управление социальным развитием организации: учебно-практическое пособие С. 396

http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=90784

8. Управление социальным развитием организации: учебное пособие Дисциплина: Москва: Флинта, 2017Объем: 182Дополнительная информация: 3-е изд., испр. и доп
9. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=115105

5.3. Периодические издания:

Управление персоналом
Управление компанией
Управление человеческим потенциалом
Социальная политика и социальное партнерство
Социальная защита
Вопросы экономики
Методы менеджмента качества

5.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

№ п/п	Перечень
1	ЭБС IPRbooks
2	www.c-culture.ru – журнал «Корпоративная культура»
3	www.sup.kadrovik.ru – журнал «Справочник по управлению персоналом»
4	www.sf-online.ru – журнал «Секрет фирмы»
5	www.co.ru – журнал «Компания»
6	www.personal-mix.ru – журнал «Кадры Микс»
7	Официальные сайты компаний
8	http://azps.ru – (А.Я. Психология)
9	http://psycology.ru/ – сайт, посвященный общим вопросам психологии
10	http://ppf.uni.udm.ru/ – сайт Института Педагогики, Психологии и Социальных Технологий
11	http: www.koob.ru – электронная библиотека психологической литературы
12	http://www.ippd.univers.krasu.ru/ – сайт Института Психологии и Педагогики Развития
13	http://psycology.net.ru/ – сайт «Мир психологии»
14	УМК «Корпоративная культура» Пищик В.И. ИУБиП, ИБЦ, Электронный каталог

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

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций), подготовка к тестированию и деловой игре.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу по заявленной теме и обратить внимание на те вопросы, которые предлагаются к рассмотрению в конце каждой темы.

При изучении основной и дополнительной литературы, студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;

2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;

3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;

4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе;

5) разработка предложений преподавателю в части доработки и совершенствования учебного курса;

6) подготовка научных статей для опубликования в периодической печати, выступление на научно-практических конференциях, участие в работе студенческих научных обществ, круглых столах и диспутах.

В ходе самоподготовки к практическим занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

Важнейшим элементом самостоятельной работы является подготовка к проведению деловой игры. Этот вид самостоятельной работы позволяет углубить теоретические знания и расширить практический опыт студента, его способность генерировать собственные идеи, умение выслушать альтернативную точку зрения, аргументированно отстаивать свою позицию, сформировать командные навыки принятия решений.

На сегодняшний день тестирование – один из самых действенных и популярных способов проверить знания в изучаемой области. Тесты позволяют очень быстро проверить наличие знаний у студентов по выбранной теме. Кроме того, тесты не только проверяют знания, но и тренируют внимательность, усидчивость и умение быстро ориентироваться и соображать. При подготовке к решению тестов необходимо проработать основные категория и понятия дисциплины, обратить внимание на ключевые вопросы темы.

Подготовка реферата (презентации) – закрепление теоретических основ и проверка знаний студентов по вопросам основ и практической организации научных исследований, умение подбирать, анализировать и обобщать материалы, раскрывающие связи между теорией и практикой. Подготовка презентации предполагает творческую активность слушателя, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

В образовательном процессе используются информационные технологии, обеспечивающие использование таких ресурсов как: электронные библиотеки, компьютерные обучающие программы, программные средства обработки данных и представления результатов исследований. На лекционных и практических занятиях применяются мультимедия технологии (презентации, демонстрация видеоматериалов).

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

1. Microsoft Windows 8,10. Соглашение Microsoft ESS 72569510 №73–АЭФ/223-ФЗ/2018 от 06.11.2018
2. Комплект антивирусного программного обеспечения (продление прав пользования). Контракт №59-АЭФ/223-ФЗ_2018 от 07.09.2018
3. Предоставление неисключительных имущественных прав на использование программного обеспечения «Антиплагиат» на один год Дог. №344/145 от 28.06.2018

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (http://www.consultant.ru)
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)/
3. Студенческая электронная библиотека «Консультант студента» (http://www.studentlibrary.ru),
4. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» (http://biblioclub.ru),
5. Электронная библиотечная система «Юрайт» (https://biblio-online.ru)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	*Лекционные занятия*	Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные демонстрационным оборудованием (презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением)
2.	*Семинарские занятия*	Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные демонстрационным оборудованием (презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением)
3.	*Групповые (индивидуальные) консультации*	Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	*Текущий контроль, промежуточная*	Специальные помещения, оснащенные презентационной техникой и соответствующим программным

	аттестация	обеспечением
5.	*Самостоятельная работа*	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Рецензия

на рабочую программу по учебной дисциплине «Управление социальным развитием персонала» Б1.Б.40 для направления 38.03.03 Управление персоналом квалификация (степень) выпускника – бакалавр.

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» - одна из основных для студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом ». Программа «Управление социальным развитием персонала» направлена на формирования теоретических и практических фундаментальных основ социального управления персонала в организациях. Выбранное направление социального менеджмента представляется актуальным, так как до настоящего времени в достаточной степени не удовлетворена потребность управленческой практики в отношении изучения данной области менеджмента. Попытки рассмотрения особенностей социального менеджмента в организациях, формирование умений использовать полученные знания в практике управления коллективом остаются крайне немногочисленными и, как правило, не опираются на сколь либо серьезную теоретико-методическую основу, носят стихийно-эмпирический характер.

Созданная автором программа, базирующееся на целостном подходе, основанном на базовом учебном курсе А.Л. Кузнецова, Н.Л.Захарова и Башмакова, является одной из несомненно успешных попыток рассмотреть решение социальных проблем для организации и всего персонала. На наш взгляд, эта работа очень своевременна, так как её построение и содержание в максимальной степени удовлетворяет потребности работников организации в области социального развития. Именно целостность, системность в рассмотрении управленческих решений представляется достаточно значимым и перспективным.

Несомненной заслугой составителей является то, что дидактические задачи решаются в культурном, практико-ориентированном контексте. Таким образом, можно сделать вывод о том, что программа является интересной разработкой в теоретическом и практическом аспекте и обладает методической ценностью. Рецензируемая программа, соответствует предъявляемым к ней требованиям и может быть использована в учебном процессе при подготовке бакалавров направления 38.03.03 Управление персоналом.

Рецензент

Ломов Ю.Н. Директор по персоналу ООО «Антураж»

Рецензия

на рабочую программу по учебной дисциплине «Управление социальным развитием персонала» Б1.Б.40 для направления 38.03.03 Управление персоналом квалификация (степень) выпускника – бакалавр.

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» представляет систематизированное изложение социальных и управленческих основ развития Российского общества. Воспитание и развитие творческих подходов к работе, стремлений к поиску новых форм организации социального управления, осуществления научного подхода к управлению социальными процессами в организации формирует у студента новое управленческое мышление. Ретроспективный взгляд и современная управленческая практика позволяют прогнозировать социальные процессы и подчеркивают важность изучения социального менеджмента.

Рабочая программа по данной дисциплине помогает сформировать, как научное представление о развитии системы социального управления персоналом в России, так и содержит практические рекомендации ее методологического обеспечения, организации и проведения аудиторных занятий. Рецензируемая программа представляет собой программу обучения бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом и направлена на формирование компетенций студентов в области понимания социально-управленческих аспектов в России, проблем их становления и развития, сущности, основных направлений и эволюции взаимодействия финансовых институтов с государственными органами; в умении раскрыть исторические возможности развития финансового управления в современной России, где несомненно наибольшую роль играет государство.

Содержание программы соответствует ФГОС ВО по направлению38.03.03 Управление персоналом квалификация (степень) выпускника – бакалавр и может быть использована в учебном процессе.

Рецензент

Мясникова Т.А. доктор экон. наук , доцент кафедры государственного и муниципального управления