

Министерство образования и науки Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.27 Управление социальным развитием персонала

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины «Управление социальным развитием персонала» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Программу составила:

Гуренкова О.В., канд. социол. наук, доцент, зав. кафедрой социально-гуманитарных дисциплин



Рабочая программа дисциплины «Управление социальным развитием персонала» утверждена на заседании кафедры (разработчика) социально-гуманитарных дисциплин
протокол № 1 «28» августа 2017г.



Заведующий кафедрой (разработчика) Гуренкова О.В.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента
протокол № 1 «28» августа 2017г.



Заведующий кафедрой Косенко С.Г.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»
Протокол № 1 «28» августа 2017 г.
Председатель УМК филиала по УГН «Экономика и управление»



канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.

Рецензенты:

Комелев Д. Ю., заместитель главного инженера АЭМЗ Филиал ОАО «ЭЛТЕЗА» в г Армавире

Ящук Н. Ю., канд. психол. наук, доцент кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО КубГУ в г. Тихорецке

Лист изменений к рабочей программе учебной дисциплины
«Управленческий учет и учет персонала»

Содержание изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	ФИО / подпись зав. кафедрой
В соответствии с выходом нового приказа от 05.04.2017 №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» была актуализирована рабочая программа	№ 1 28.08.2017	

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины

Основной целью курса «Управление социальным развитием персонала» является формирование комплекса знаний о сущности, факторах, методах социального развития персонала, и навыков в сфере управления социальным развитием персонала в организации.

1.2 Задачи дисциплины

- освоение понятийного аппарата управления социальным развитием организации;
- раскрытие роли, функций и задач управления социальным развитием организации;
- изучение и освоение комплекса теоретических и методических знаний управления социальным развитием персонала в организации;
- формирование практических навыков управления социальным развитием персонала в организации.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Поставленные цели и задачи могут быть реализованы только при условии обращения к данным других наук.

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» основывается на знаниях, полученных в рамках предыдущего образования.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общепрофессиональных и профессиональных компетенций (ОПК/ПК)

.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
	ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального	- основные принципы взаимодействия с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом	- выявлять специфику взаимодействия с внешними организациями и (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской	- готовностью к взаимодействию с внешними организациями и (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской

		страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);	социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам социального развития персонала.	Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам социального развития персонала - использовать полученные знания в конкретных ситуациях, возникающих в процессе деятельности предприятий; организовать защиту трудовых прав работников.	Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам управления персоналом. - навыками грамотно формулировать цели и задачи и функции социальной службы организации.
	ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с	- основные этапы планирования социального развития. - раскрытие роли, функций и задач управления социальным развитием организации;	- ориентироваться в сложностях планирования социального развития.	- способностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы,

		персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;			экономическое состояние и общих целей развития организации.
	ПК-36	знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала .	- основы проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления социальным развитием персонала; - изучение и освоение комплекса теоретических и методических знаний управления социальным развитием персонала в организации;	- управлять персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ социального развития персонала	- навыками проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления социальным развитием персонала при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития социального развития персонала .

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 ЗФО).

Вид учебной работы	Всего	Курс
--------------------	-------	------

		часов	(часы)			
			1	2	3	4
Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего):		10				10
Занятия лекционного типа		4				4
Лабораторные занятия						
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		6				6
		-				-
Иная контактная работа:		-				-
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-				-
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2				0,2
Самостоятельная работа, в том числе:		58				58
Курсовая работа		-				-
Проработка учебного (теоретического) материала		10				10
Анализ научно-методической литературы		10				10
Реферат, эссе		10				10
Подготовка к текущему контролю		28				28
Контроль:						
Подготовка к зачёту		3,8				3,8
Общая трудоемкость	час.	72				72
	в том числе контактная работа	10,2				10,2
	зач. ед.	2				2

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые на 4 курсе (заочная форма)

	Наименование разделов	Количество часов				
		сего	Аудиторная работа			В неауди торная работа
			Л	ПЗ	ЛР	С РС
	2	3	4	5	6	7
.	Введение. Предмет, структура и краткое содержание дисциплины		1			2
.	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.		1			2
.	Социальное развитие как объект управления		1			6
.	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.		1	1		6
.	Факторы социальной среды организации.			1		10
.	Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников.			1		10
.	Механизм управления социальными процессами в организации.			1		10
.	Внешние факторы социального развития организации.			1		10
.	Формирование структуры управления социальным развитием организации.			1		10
	<i>Итого по дисциплине:</i>		4	6		58

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование темы	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение. Предмет, структура и краткое содержание дисциплины	Понятия развития и социального развития организации. Цели развития социальной среды организации. Социальная деятельность организации как объект управления социальным развитием организации. Гуманизация труда и качество трудовой жизни как инструменты актуализации человеческих ресурсов. Безопасность, справедливость, самоактуализация личности и демократия, как составляющие гуманизации труда. Аспекты	Реферат (Р)

		реализации социальной деятельности организации. Способы, методы и механизмы управления социальной деятельностью, обеспечивающие социальное развитие организации. Задачи дисциплины «Управление социальным развитием организации». Содержание, формы и практические действия по реализации управленческих решений в социальной сфере.	
2.	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.	Отечественный опыт управления социальным развитием организации. Становление научной организации труда: А.К.Гастев, П.М.Керженцев, Н.А.Витке. Рабочий контроль над производством и распределением продуктов. Социалистическое соревнование, как инструмент повышения производительности труда. Психологическое и административное стимулирование. Предоставление социальных благ в СССР. Источники финансирования объектов социальной инфраструктуры. Планы социального развития трудовых коллективов. Опыт США и западноевропейских стран в управлении социальным развитием организации. Концепция качества трудовой жизни. Социальная политика ФРГ. Принцип «социальной солидарности» как основа социальной политики Швеции. Социальное партнерство. Опыт решения социальных проблем в организациях Японии. Принципы управления персоналом А.Морита. Коллективизм, как основа формирования трудового коллектива. Круги контроля качества. Система стимулирования персонала. Особенности стратегии социального развития японских предприятий. Система патернализма	Реферат (Р)
3.	Социальное развитие как объект управления	Организационно-правовые формы организаций. Признаки организации. Понятие социальной среды. Элементы социальной среды организации. Характеристики социальной среды организации: размер, местоположение, численность персонала, отраслевая принадлежность, сфера и вид деятельности, форма собственности, финансовое положение, состояние основных фондов и технический уровень производства, содержание и организационные формы трудового процесса, известность. Имидж организации. Предпринимательство как специфический вид трудовой и хозяйственной деятельности	Эссе (Э)

4.	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.	Основные направления социального развития в современных условиях. Условия успешного решения социальных проблем. Концепция перехода к устойчивому развитию и ее основные положения. Рост благосостояния людей как приоритетный ориентир социального развития. Уровень жизни населения. Показатели уровня жизни населения в России и за рубежом. Гуманизм как целостная система взглядов. Гуманистическая хартия ООН. Понятие гуманизации труда. Основные направления гуманизации труда: признание приоритетной роли человека как главного компонента любой социальной системы, включая отдельную организацию; совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса; улучшение условий, охрана и безопасность труда с учетом приоритетной роли человека в материальном и духовном производстве; усиление мотивации и формы стимулирование работников; создание и поддержание здоровой социально-психологической и духовно-нравственной атмосферы совместной деятельности; обеспечение функционального сотрудничества и социального партнерства в трудовых отношениях	Эссе (Э)
5.	Факторы социальной среды организации.	Фактор как движущая сила развития, указывающая на причину и содержание изменений. Факторный анализ социальной среды организации. Условия труда как совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов трудовой деятельности.	Реферат (Р)
6.	Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников.	Охрана труда как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Безопасность труда как комплекс организационных, технических, санитарно-гигиенических, охранных мероприятий и средств, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предотвращения угрозы здоровью и жизни работников. Материальное вознаграждение трудового вклада. Социальная защита работников как система мероприятий по безусловному соблюдению норм действующего в стране социально-трудового законодательства, прав и социальных гарантий сотрудников. Социально-психологический климат трудового коллектива. Структура	Эссе (Э)

		социально-психологического климата коллектива: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников. Социальная инфраструктура организации. Объекты социальной инфраструктуры и проблемы их финансирования.	
7.	Механизм управления социальными процессами в организации.	Высокая рентабельность и устойчивость работы организации -главные факторы положительных изменений ее социальной подсистемы. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования. Методы социального прогнозирования. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации. Основные разделы плана социального развития. Подходы и методы составления плана социального развития. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации. Связь управления социальными процессами с реализацией других функций управления. Управление персоналом как фактор управления социальными изменениями. Программно-целевой подход к управлению социальным развитием. Принципы программно-целевого подхода. Практика разработки целевых программ социального развития.	Эссе (Э)
8.	Внешние факторы социального развития организации	Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации.	Реферат (Р)
9.	Формирование структуры управления социальным развитием организации.	Принципы построения системы управления социальным развитием персонала организации. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления. Особенности организации социального управления на отечественных предприятиях. Взаимодействие в решении социальных	Реферат (Р)

		вопросов с местными (муниципальными), региональными и федеральными органами управления социальной сферой. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии. Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников. Основные разделы коллективного договора, порядок его составления, внесения изменений, контроля и ответственности за выполнение. Современные тенденции и перспективы изменений в организации управления социальными процессами на предприятии.	
--	--	---	--

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование темы	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Введение. Предмет, структура и краткое содержание дисциплины	Понятия развития и социального развития организации. Цели развития социальной среды организации. Социальная деятельность организации как объект управления социальным развитием организации. Гуманизация труда и качество трудовой жизни как инструменты актуализации человеческих ресурсов. Безопасность, справедливость, самоактуализация личности и демократия, как составляющие гуманизации труда. Аспекты реализации социальной деятельности организации. Способы, методы и механизмы управления социальной деятельностью, обеспечивающие социальное развитие организации. Задачи дисциплины «Управление социальным развитием организации». Содержание, формы и практические действия по реализации управленческих решений в социальной сфере.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
2	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.	Отечественный опыт управления социальным развитием организации. Становление научной организации труда: А.К.Гастев, П.М.Керженцев, Н.А.Витке. Рабочий контроль над производством и распределением продуктов. Социалистическое соревнование, как инструмент повышения производительности труда. Психологическое и административное стимулирование. Предоставление социальных благ в СССР. Источники финансирования объектов социальной инфраструктуры. Планы социального развития трудовых коллективов. Опыт США и западноевропейских стран в управлении социальным развитием организации. Концепция качества трудовой жизни. Социальная политика ФРГ. Принцип «социальной солидарности» как основа социальной политики Швеции. Социальное партнерство. Опыт решения социальных проблем в организациях Японии. Принципы управления персоналом А.Морита. Коллективизм, как основа формирования трудового коллектива. Кружки контроля качества. Система стимулирования персонала. Особенности стратегии социального развития	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)

		японских предприятий. Система патернализма	
3	Социальное развитие как объект управления	Организационно-правовые формы организаций. Признаки организации. Понятие социальной среды. Элементы социальной среды организации. Характеристики социальной среды организации: размер, местоположение, численность персонала, отраслевая принадлежность, сфера и вид деятельности, форма собственности, финансовое положение, состояние основных фондов и технический уровень производства, содержание и организационные формы трудового процесса, известность. Имидж организации. Предпринимательство как специфический вид трудовой и хозяйственной деятельности	Тестирование (Т)
4	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.	Основные направления социального развития в современных условиях. Условия успешного решения социальных проблем. Концепция перехода к устойчивому развитию и ее основные положения. Рост благосостояния людей как приоритетный ориентир социального развития. Уровень жизни населения. Показатели уровня жизни населения в России и за рубежом. Гуманизм как целостная система взглядов. Гуманистическая хартия ООН. Понятие гуманизации труда. Основные направления гуманизации труда: признание приоритетной роли человека как главного компонента любой социальной системы, включая отдельную организацию; совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса; улучшение условий, охрана и безопасность труда с учетом приоритетной роли человека в материальном и духовном производстве; усиление мотивации и формы стимулирования работников; создание и поддержание здоровой социально-психологической и духовно-нравственной атмосферы совместной деятельности; обеспечение функционального сотрудничества и социального партнерства в трудовых отношениях	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
5	Факторы социальной среды организации.	Фактор как движущая сила развития, указывающая на причину и содержание изменений. Факторный анализ социальной среды организации. Условия труда как совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов трудовой деятельности.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)

6	Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников.	Охрана труда как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Безопасность труда как комплекс организационных, технических, санитарно-гигиенических, охранных мероприятий и средств, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предотвращения угрозы здоровью и жизни работников. Материальное вознаграждение трудового вклада. Социальная защита работников как система мероприятий по безусловному соблюдению норм действующего в стране социально-трудового законодательства, прав и социальных гарантий сотрудников. Социально-психологический климат трудового коллектива. Структура социально-психологического климата коллектива: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников. Социальная инфраструктура организации. Объекты социальной инфраструктуры и проблемы их финансирования.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
7	Механизм управления социальными процессами в организации.	Высокая рентабельность и устойчивость работы организации -главные факторы положительных изменений ее социальной подсистемы. Социальное рогнозирование как элемент управления и основа социального планирования. Методы социального прогнозирования. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации. Основные разделы плана социального развития. Подходы и методы составления плана социального развития. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации. Связь управления социальными процессами с реализацией других функций управления. Управление персоналом как фактор управления социальными изменениями. Программно-целевой подход к управлению социальным развитием. Принципы программно-целевого подхода. Практика разработки целевых программ социального развития.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
8	Внешние факторы социального развития организации	Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)

9	Формирование структуры управления социальным развитием организации.	Принципы построения системы управления социальным развитием персонала организации. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления. Особенности организации социального управления на отечественных предприятиях. Взаимодействие в решении социальных вопросов с местными (муниципальными), региональными и федеральными органами управления социальной сферой. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии. Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников. Основные разделы коллективного договора, порядок его составления, внесения изменений, контроля и ответственности за выполнение. Современные тенденции и перспективы изменений в организации управления социальными процессами на предприятии.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
---	---	--	--

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

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

	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
	2	3

	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
	Анализ научно-методической литературы	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1); Основная и дополнительная литература по дисциплине.
	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)

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 учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся, так и активные и интерактивные формы проведения занятий - проблемная лекция, лекция-визуализация, дискуссия, «круглый стол».

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций данной дисциплины, подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса, изменяют и предоставляют новые формы, методы и средства обучения.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1. *Введение. Предмет, структура и краткое содержание дисциплины*

1. Каким должно быть социальное развитие любой организации?

Тема 2. *Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.*

1. Назовите основные последствия второй промышленной революции.

Тема 3. *Социальное развитие как объект управления*

1. Дайте определение «удовлетворенности трудом».

Тема 4. *Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.*

1. В чем заключается сущность концепции КТЖ?

Тема 5. *Факторы социальной среды организации.*

1. Как называется система хозяйствования, которая сложилась после второй мировой войны в ряде западноевропейских стран?

Тема 6. *Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников.*

1. Взаимодействием каких факторов обусловлены социальные процессы в организациях?

Тема 7. *Механизм управления социальными процессами в организации.*

1. Как называется распространенная в странах с устойчивой рыночной экономикой форма экспертизы проблем социального характера?

Тема 8. *Внешние факторы социального развития организации.*

1. В чем заключается понимание социальной общности в Японии?

Тема 9. *Формирование структуры управления социальным развитием организации.*

1. В чем суть «солидарного подхода», который укрепился в Швеции?

Примерные тестовые задания

1. Развитие – это

- 1) необходимое, закономерное, целенаправленное изменение, переход от простого к сложному, от низшего к высшему, некий прогресс, поступательное движение по восходящей линии;
- 2) необходимое, закономерное, целенаправленное изменение, переход от сложного к простому, от высшего к низшему, некий регресс, поступательное движение по нисходящей линии.

2. Какие условия определяют социальную среду организации?

- 1) Общественные;
 - 2) Материальные;
 - 3) Духовно-нравственные;
 - 4) Все ответы верны;
3. Что является устойчивой формой объединения людей, имеющих общие интересы,

организационную структуру, условия и способы их взаимодействия друг с другом?

- 1) социальная среда;
- 2) организация.

4. Назовите объект управления социальным развитием организации.

- 1) Создание благоприятных условий труда, быта и отдыха работников;
- 2) Материальное и моральное вознаграждение работников;
- 3) Социальная защита;
- 4) Формирование и поддержание здоровой нравственно-психологической атмосферы;
- 5) Обеспечение делового сотрудничества и социального партнерства;

5. Назовите социальные результаты научно-технической революции.

- 1) Возрастание роли личности как наиболее важного фактора повышения эффективности производства;
- 2) Появление большого числа принципиально новых рабочих мест, требующих электронного контроля хода производственно-технических процессов;
- 3) Перенос внимания менеджмента с управления материальными аспектами производства на человеческие, гуманитарные;

6. Выделите основные факторы, определяющие возрастание миграции рабочей силы.

- 1) Стремление развитых стран перенести в развивающиеся страны экологически вредные производства и производства с простыми технологиями;
- 2) Низкий уровень потребления и значительный избыток дешевой рабочей силы в странах «третьего мира»;
- 3) Нежелание местной рабочей силы в промышленно-развитых странах трудиться на малопрестижных работах;
- 4) Развитие национальных систем общего профессионально образования в странах «третьего мира»;

7. Что означает «гуманизация труда» в современном понимании?

- 1) Представление о том, что человек является «мерой всех вещей»;
- 2) Приспособление (адаптация) той или иной трудовой стороны жизни к человеку;
- 3) Восприятие благосостояния людей как неосновного критерия общественных отношений.

Примерные темы рефератов:

1. Компоненты социального управления организации: целенаправленное управленческое воздействие; социальная самоорганизация; организационный порядок

2. Социальные ресурсы организации: структура и функции

3. Основные категории социального развития персонала организации: персонал организации; социальное развитие персонала организации; управление социальным развитием персонала организации; условия и охрана труда; социальная защита работников организации; социально-психологический климат коллектива

4. Понятие трудовой адаптации и её значение для работника организации

5. Виды трудовой адаптации

6. Этапы процесса трудовой адаптации: оценка уровня подготовленности новичка к работе и организации; ориентация; действенная адаптация; функционирование

7. Показатели адаптированности

8. Социальные механизмы регулирования процесса адаптации на уровне личности и организации
9. Понятие профессионализации и профессии
10. Ограничения на процессии

Примерные темы эссе:

1. Комплекс элементов профессии: общее образование; профессиональная подготовка; квалификация; специальность
2. Институционализация профессии
3. Экономическая и престижная формы социального статуса профессии
4. Социальные проблемы профессионализации
5. Возможности организации в профессионализации персонала

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Что является объектом, предметом и целью изучения дисциплины «Управление социальным развитием организации»?
2. Каков общенаучный смысл понятия «организация»? В чем специфическое отличие юридического и социально-экономического понимания целевой организации?
3. Чем характеризуются понятия «предприятие», «сообщество», «учреждение»?
4. Что такое внешние и внутренние социальные условия организации? На что направлена социальная деятельность организации?
5. Что такое макросоциальные процессы? Какие потенциальные тенденции влияют на развитие постиндустриальных обществ?
6. Что представляет собой трансформирующаяся экономическая система?
7. Каковы стили поведения современной организации в окружающей среде? Какова роль «заинтересованных общественных групп» в деятельности организаций?
8. Что представляет собой концепция социальной ответственности организации?
9. Каковы характерные особенности постсоциалистической организации?
10. Что представляет собой социальная подсистема организации и система факторов социальной среды?
11. Каковы основные показатели социального развития организации?
12. В чем особенность современной мотивационной модели личности работника?
13. Что есть общего и особенного в организации труда в традиционном и индустриальном обществах? В чем особенность трудовой этики индустриального общества?
14. Какие мероприятия по управлению социальным развитием персонала имели место в XIX в. на Западе и в России? Каков вклад классиков менеджмента в социальное управление?
15. В чем суть концепций «экономического рационального человека» и «человеческих отношений»?
16. Какие первые формы социального управления использовались в Советской России? Назовите принципы, источники и способы реализации социальной деятельности в 30-е гг. в СССР?
17. Каковы особенности социального управления в 60—80-е гг.? Каковы основные результаты социального управления в СССР?
18. Что представляет собой и какую функцию выполняет план социального развития?

19. Каковы особенности управления социальным развитием в организациях США?
20. Каковы специфические моменты социального развития корпораций Японии?
21. Какие существуют определения понятия «стратегия»?
22. Что такое стратегическое планирование? Как изменялись методы планирования на Западе?
23. Как изменялись способы планирования на предприятиях СССР и РФ?. В чем особенность социального стратегического планирования?
24. Как классифицируются факторы внешней среды, влияющие на организацию?
25. Какие существуют виды и элементы социального планирования? Назовите принципы и методы разработки стратегического плана организации?
26. Какое место в структуре стратегического плана организации занимает социальная стратегия. Каково содержание плана социальной стратегии?
27. Что представляет собой содержание понятий «качество трудовой жизни» и «гуманизации труда»?
28. Какое влияние оказывают социальные факторы на поведение работника на рынке труда и в организации, и на лояльность работника организации?
29. Каковы миссия деятельности основные функции служб по управлению социальным развитием организации?
30. Каковы структура и сфера ответственности (компетенции) службы персонала по осуществлению социальной деятельности?
31. Какие существуют квалификационные требования (какова компетентность) к специалисту и руководителю по осуществлению социальной деятельности?
32. Какова последовательность формирования социальной стратегии организации, какие существуют уровни социальных стратегий?
33. Какие существовали способы распределения средств на социальные цели в Советском Союзе и методы для управления социальным развитием в 70—80-е гг.?
34. В чем суть методики социального паспорта и оценки уровня социального развития организации?
35. Как рассчитываются показатели по социальной структуре коллектива, по условиям труда и культурно-бытовым условиям?
36. Как рассчитываются показатели по состоянию объектов социальной инфраструктуры, по оплате и дисциплине труда?
37. Как рассчитываются интегральные показатели уровня гуманизации труда и уровня качества трудовой жизни?
38. Каковы общие принципы использования и распределения прибыли на социальные цели? Каковы особенности фондов — резервного, накопления и потребления?

Уровень требований и критерии оценок на зачете

Оценка «зачтено» выставляется, если компетенции ОПК-4, ПК-29, ПК-36 полностью освоены, обучающийся владеет материалом, отвечает на основные и дополнительные вопросы.

Оценка «не зачтено» выставляется, если компетенции ОПК-4, ПК-29, ПК-36 не освоены, обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

— при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

— при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации 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.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения дисциплины

5.1 Основная литература

1. Холостова Е.И. Социальная работа: история, теория и практика. [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2018. - 905 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/790E62A9-4EAF-4E6E-BC6B-575276F6E7FC/socialnaya-rabota-istoriya-teoriya-i-praktika-v-2-ch-chast-1#page/1>

2. Сухарев О.С. Институциональная экономика. [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. – М.: Юрайт, 2018. - 501 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/65A00FE2-C243-4433-8E43-0ABF8E79EE74/institucionalnaya-ekonomika#page/1>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт» и др.

5.2 Дополнительная литература

1. Социальная работа: теория и практика. [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для прикладного бакалавриата. Приступа Е.Н. - отв. ред. – М.: Юрайт, 2018. – 306 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/3666F697-877A-4D95-95D8-B0FD967BC8EE/socialnaya-rabota-teoriya-i-praktika#page/1>

2. Управление персоналом: Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие. Автор: Арсеньев Ю. Н., Шелобаев С. И., Давыдова Т. Ю. / Москва: Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=114558

5.3. Периодические издания

1. Человек. Сообщество. Управление.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». – URL: www.biblioclub.ru
2. ЭБС издательства «Лань». – URL: <https://e.lanbook.com>
3. ЭБС «Юрайт». – URL: <http://www.biblio-online.ru/>
4. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ. – URL: <http://212.192.134.46/MegaPro/Catalog/Home/Index>
5. Аналитическая и цитатная база «Web of Science (WoS)». – URL: <http://apps.webofknowledge.com>.
6. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» – URL: www.grebennikon.ru
7. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». – URL: <http://www.elibrary.ru>
8. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН. – URL: <http://archive.neicon.ru>
9. Базы данных компании «Ист Вью». – URL: <http://dlib.eastview.com>
10. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) – URL: <http://uisrussia.msu.ru>
11. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки (РГБ). – URL: <https://dvs.rsl.ru/>
12. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. – URL: <http://lib.myilibrary.com>
13. «Лекториум ТВ». – URL: <http://www.lektorium.tv/>
14. Национальная электронная библиотека «НЭБ». – URL: <http://нэб.пф/>
15. КиберЛенинка: научная электронная библиотека. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
16. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: федеральная ИС свободного доступа. – URL: <http://window.edu.ru>.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой

небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнуто индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к семинарским занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

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.

Зачет. Обучающиеся обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения обучающимся учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения реферативных работ, эссе, тестовых заданий, устного опроса.

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

8.1 Перечень информационных технологий

– Предоставление доступа всем участникам образовательного процесса к корпоративной сети университета и глобальной сети Интернет.

– Предоставление доступа участникам образовательного процесса через сеть Интернет к справочно-поисковым информационным системам.

– Использование специализированного (Офисное ПО, графические, видео- и аудиоредакторы и пр.) программного обеспечения для подготовки тестовых, методических и учебных материалов.

– Использование офисного и мультимедийного программного обеспечения при проведении занятий и для самостоятельной подготовки обучающихся.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения

- Libre Office 5.0.6 (свободный офисный пакет);
- Gimp 2.6.16 (растровый графический редактор);
- Inkscape 0.91 (векторный графический редактор);
- Adobe Acrobat Reader, WinDjView, XnView (просмотр документов и рисунков);
- Mozilla FireFox, Adobe Flash Player, JRE. (Internet);
- 7-zip 9.15 (архиватор);
- Nod32 (антивирус);
- Notepad++ (текстовый редактор с подсветкой синтаксиса).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
2.	Семинарские занятия	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации
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.