

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Факультет управления и психологии  
Кафедра управления персоналом и организационной психологии

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор  
  
Хагуров Т.А.  
« 29 » мая 2020г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Б1.Б.40 Управление социальным развитием персонала

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	общий
Программа подготовки	прикладная
Форма обучения	очная
Квалификация выпускника	Бакалавр

Краснодар 2020

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»

Программу составила:

Л.С. Скрипниченко, доцент,  
к.социол.наук



подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «20» мая 2020 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)  
А.А. Лузаков



подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «20» мая 2020 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)  
А.А. Лузаков



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 06 от 25 мая 2020 г.

Председатель УМК факультета  
Шлюбуль Е.Ю.



подпись

Рецензенты:

1. Мясникова Т.А., д.экон.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления Кубанского государственного университета,

2. Передерий В.А., доцент кафедры социологии и культурологии Кубанского государственного аграрного университета, канд., социологич. наук.

## 1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

### 1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель освоения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» - приобретение студентами знаний о сущности, факторах, методах социального развития персонала, овладение навыками управления социальными процессами в организации, формирование представления о том, что управление социальным развитием персонала является механизмом планомерного и комплексного воздействия на социальную среду организации с целью создания условий профессионального развития персонала.

### 1.2 Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов представление о принципах и технологиях оценки работы с внешними организациями, социальной сфере общества, его структуре и компонентах, принципах и технологиях кооперации с коллегами, работе на общий результат;

- научить анализировать социальную обстановку в различных видах социальных взаимодействий и делать научно обоснованные теоретические и практические выводы целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом;

- способствовать формированию мыслящего специалиста - практика, т.е. профессионального управленца, умеющего применять методы и приемы анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей.

### 1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.Б.40 «Управление социальным развитием персонала» Обязательная дисциплина базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Управление персоналом организации», «Основы теории управления», «Теория организации», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как, «Технологии исследований в организации», «Экономика и социология труда», «Экономика управления персоналом».

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных/профессиональных компетенций (ОПК – 4; ПК-29)

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК - 4	владением 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,	принципы и технологии оценки работы с внешними организациями	эффективно организовать и координировать взаимодействия между людьми, выявлять проблемы в работе с внешними организациями	навыками контроля и оценки эффективности деятельности других, методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		службами занятости населения)			
2.	ПК-29	владением 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 развития организации	способы реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	разрабатывать практические рекомендации по совершенствованию планов (программ) социального развития	аналитическим инструментарием для реализации планов (программ) социального развития

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа, их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		4	—		
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	36	36			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	18	18			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	18	18			
<b>Иная контактная работа:</b>					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	33,8	33,8			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	-	-			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	12	12			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	10	10			
<i>Решение ситуационных задач</i>	8	8			
<i>Кейс-задания</i>	4	4			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>					
<b>Промежуточная аттестации (зачет)</b>					
Общая трудоёмкость час	72	72			
в том числе контактная работа	38,2	38,2			
зач. ед.	2	2			

### 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре (очная форма).

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов ОФО			
		Всего	Аудиторная работа		СРС
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6
1.	Личностные аспекты развития персонала	6	2	2	2
2.	Персонал как объект социального развития организации	16	4	4	8
3.	Механизм управления социальными процессами в организации	8	2	2	4
4.	Зарубежный и отечественный опыт управления социальными процессами в организации	16	4	4	8
5.	Нормативно-правовая основа управления социальным развитием персонала (Коллективный договор и Социальный кодекс)	6,8	2	2	3,8
6.	Социальные аспекты регулирования процесса адаптации. Социальные проблемы коммуникаций в организации	16	4	4	8
	Итого		18	18	33,8

### 2.3 Содержание разделов дисциплины:

### 2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1.	Личностные аспекты развития персонала	Понятие социального развития персонала организации. Компоненты социального управления организацией.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по проблемам готовности к кооперации с коллегами;
2.	Персонал как объект социального развития организации	Подходы к определению сущности и роли управления. Система социального управления. Принципы управленческой деятельности.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на сущность и принципы управления;
3.	Механизм управления социальными процессами в организации	Сущность социальной работы с персоналом. Элементы организационной структуры управления. Технологии социальной работы с персоналом.	Дискуссия по проблемам, связанным со способностью и готовностью оказывать консультации по основным вопросам социальной работы с персоналом.
4.	Зарубежный и отечественный опыт управления социальными процессами в организации	Понимание процесса оценки работы с внешними организациями. Методы оценки работы с внешними организациями.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на анализ процессов и методов оценки работы с внешними организациями
5.	Нормативно-правовая основа управления социальным развитием персонала (Коллективный договор и Социальный кодекс)	Понятие социальной защиты работников. Формы осуществления социальной защиты. Профсоюзы как организация защиты интересов работников.	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с определением навыков организации и координации взаимодействия между людьми
6.	Социальные аспекты регулирования процесса адаптации. Социальные проблемы коммуникаций в организации	Положение об отделе социального развития организации. Содержание деятельности службы социального развития организации. Социальный паспорт организации. Составление плана социального развития организации.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на расчет социально-экономических показателей.

### 2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
---	----------------------	--------------------	--

1.	Личностные аспекты развития персонала	Понятие социального развития персонала организации. Компоненты социального управления организацией.	Подготовка сообщений по определению понятия персонал организации как объект социального управления
2.	Персонал как объект социального развития организации	Подходы к определению сущности и роли управления. Система социального управления. Принципы управленческой деятельности.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на сущность и принципы управления, организации и координации взаимодействия между людьми
3.	Механизм управления социальными процессами в организации	Сущность социальной работы с персоналом. Элементы организационной структуры управления. Технологии социальной работы с персоналом.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на современные технологии социальной работы с персоналом
4.	Зарубежный и отечественный опыт управления социальными процессами в организации	Понимание процесса оценки работы с внешними организациями. Методы оценки работы с внешними организациями.	Решение ситуационных задач, связанное с умением анализировать процессы и методы оценки работы с внешними организациями
5.	Нормативно-правовая основа управления социальным развитием персонала (Коллективный договор и Социальный кодекс)	Понятие социальной защиты работников. Формы осуществления социальной защиты. Профсоюзы как организация защиты интересов работников.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с определением навыков организации и координации социальной защиты работников организации
6.	Социальные аспекты регулирования процесса адаптации. Социальные проблемы коммуникаций в организации	Положение об отделе социального развития организации. Содержание деятельности службы социального развития организации. Социальный паспорт организации. Составление плана социального развития организации.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с особенностями социального развития организации

**2.3.3 Лабораторные занятия** — не предусмотрены

**2.3.4 Курсовые работы** – 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.	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией,
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений,	

	презентаций)	
3.	Подготовка к текущему контролю	

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**

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемная лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемная лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых трех разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Применяемые образовательные технологии: работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций; лекция с элементами дискуссии; проблемный семинар-дискуссия.

Последующие разделы направлены на решение поставленных целей в рамках учебной дисциплины и требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики, методов сбора информации для выявления потребности в формировании заказа организации в обучении и развитии персонала. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре ситуационных задач.

2. Аналитические технологии, применяемые в анализе практических ситуаций, с одной стороны, являются уникальными для данного учебного курса интерактивными образовательными технологиями, в основе которых лежит метод анализа документов; с другой, составной частью практической деятельности, связанной с готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. В курсе используются групповые аудиторные задания, такие как «Анализ структуры управления», «Принципы эффективного менеджмента», «Характерные черты групп и организаций», «Принципы управления в организации».



3. Решение ситуационных задач предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность реализуемых навыков кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

4. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя с бакалавром по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

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

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
7	Л	Лекция с элементами педагогической эвристики, лекция-консультация	6
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	6
Итого:			12

#### 4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

##### 4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

##### ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА дискуссионных вопросов:

1. Что представляет собой концепция социальной ответственности организации?
2. В чем особенность современной мотивационной модели личности работника?
3. Приоритеты социального развития в современных условиях.
4. Социальная ситуация в организации: индикаторы, формы и методы мониторинга.
5. Классификация элементов социального развития организации.
6. Стратегия социального развития организации.
7. Отечественный опыт управления социальным развитием.
8. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием.
9. Основные факторы социальных изменений в современном обществе.
10. Внешние факторы социального развития персонала.
11. Специфика работы службы социального развития персонала организации с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации и Фондом социального страхования Российской Федерации.
12. Принципы и технологии работы службы социального развития персонала организации с Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения.
13. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства.
14. Элементы механизма управления социальными процессами в организации.
15. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.
16. Планирование социального развития как инструмент управления социальными изменениями организации.
17. Содержание и структура плана социального развития организации.
18. Планирование развития человеческих ресурсов.
19. Планирование доходов работников и улучшения социальных условий труда.
20. Функции управления социальным развитием организации.

21. Управление социальным развитием организации как элемент системы социального партнерства.

22. Понятие и практика социального партнерства.

23. Факторы, способствующие формированию системы социального партнерства.

24. Становление и особенности системы социального партнерства в современной России.

25. Субъекты и система социального партнерства.

26. Коллективный договор как инструмент социального партнерства на корпоративном уровне.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

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)

«не/зачет» - отсутствие навыков 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) для обсуждения аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - работа в групповой деятельности над вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов; лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

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 развития организации;

«не/зачет» - отсутствие навыков анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способности 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 развития организации;

«зачтено» - студент имеет системное представление об анализе и диагностике состояния социальной сферы организации, способности целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом.

#### **4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации**

##### **Упражнение № 1**

Сформулировать особенности корпоративной культуры, сложившейся в практике управления в виде кодекса «правил поведения на работе». Обсудить влияние этого кодекса на внутрикомандные отношения в современных условиях и возможные пути их коррекции с позиции консультанта.

##### **Упражнение № 2**

Построение (возможно коллективное) портрета типичной современной российской фирмы, ее анализ методом проблемной диагностики, включающей следующие этапы: формирование «мешка» проблем, ранжирование проблем, анализ причинно-следственных связей, формулировка диагноза.

##### **Упражнение № 3**

Представьте, что вы должны работать или вести переговоры с людьми другой культуры, опишите их ценностные ориентации. В чем ваши и их ориентации отличаются? Какие проблемы могли бы возникнуть в связи с различиями в ваших ориентациях?

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

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)

«не/зачет» - отсутствие навыков 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) для обсуждения аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - работа в групповой деятельности над вопросом для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов; лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

#### *Ситуационная задача № 1*

Для реализации планов предприятия, фирмы, организации каждый из работников должен выполнить конкретные задачи, вытекающие из целей организации. В связи с этим руководство прежде всего обязано найти эффективный способ сочетания особенностей поставленных задач и черт характеров решающих их людей. Постановка целей и разработка соответствующих политики, стратегии, процедур и правил способствуют оптимальному решению задач. Существенную роль здесь также играют мотивация и контроль. Все это обеспечивается путем делегирования полномочий, повышения ответственности исполнителей и выполнения организационных полномочий.

Делегирование означает передачу задач и полномочий, которыми обладает руководитель, другому лицу с учетом его возможностей. Руководитель не может (и не должен) один выполнить все функции организации. Если задача не делегирована другому человеку, руководитель вынужден выполнять их сам. Однако его время и способности ограничены. Поэтому сущность управления заключается в умении «добиться выполнения работы другими». Для того чтобы эффективно осуществлять делегирование, необходимо понять связь ответственности и организационных полномочий. Ответственность означает обязательство работника выполнять делегированные ему задачи и отвечать за удовлетворительные результаты их решения. Организационные полномочия представляют собой право использовать ресурсы предприятия, направлять усилия его сотрудников на выполнение определенных задач. Полномочия делегируются должности, но необходимо учитывать личные и деловые качества человека, занимающего ее в данный момент.

#### *Вопросы*

1. Если вы -управляющий, то какие из своих задач и полномочий вы могли бы, по вашему мнению, делегировать подчиненным?
2. Какую систему контроля за выполнением задачи вы бы избрали?
3. Если вы делегировали часть своих полномочий, то вправе ли вы снять с себя за них ответственность полностью?
4. Какие свои задачи и полномочия вы никогда никому делегировать не будете?

#### *Ситуационная задача № 2*

Конфликты в коллективе могут стоить управляющему немалых нервов, фирме - убытков. Поэтому лучше, если руководителю удастся вовремя их распознать и сделать соответствующие выводы. Признаки конфликтов, как правило, одни и те же:

- дело, над которым работает коллектив, перестает быть общим. Каждый трудится сам по себе. Дружеская помощь оказывается «не в ходу»;
- сотрудники перестают доверять друг другу, делиться рабочими и личными планами;
- во время разговоров сотрудников большое внимание уделяется негативным фактам. Собеседник скорее выскажет замечание в адрес коллеги, чем тепло отзовется о нем.

Каждый из этих признаков - серьезный настораживающий сигнал, но уладить конфликт еще не поздно. Для этого придется чуть-чуть изменить принятый вами режим работы. Например, распределять задания не «тет-а-тет», а на общем собрании, ввести в практику открытый обмен мнениями, регулярное совместное подведение итогов.

Иногда и руководитель, сам того не замечая, может спровоцировать конфликт. Поэтому, прежде чем начинать действовать, проанализируйте собственное поведение. Помните: вам в качестве руководителя недопустимо:

- скрывать какую-либо деловую информацию от своих подчиненных;
- высказывать особое расположение кому-либо из сотрудников;
- безропотно отдавать людей «на растерзание» вышестоящему начальству;
  - недооценивать профессионализм своих коллег.

*Вопросы:*

1. Что должен делать руководитель для того, чтобы в коллективе не возникало конфликтных ситуаций?
2. Если уж конфликтная ситуация стала реальностью, то как ею управлять?
3. Каковы должны быть ваши действия как управляющего при разрешении конфликта?

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

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)

«не/зачет» - отсутствие навыков 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) для обсуждения аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - работа в групповой деятельности над вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов; лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

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 развития организации;

«не/зачет» - отсутствие навыков анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способности 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 развития организации;

«зачтено» - студент имеет системное представление об анализе и диагностике состояния социальной сферы организации, способности целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом.

#### **Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине**

1. Понятие, объект, цели и задачи управления социальным развитием персонала.
2. Что такое внешние и внутренние социальные условия организации? На что направлена социальная деятельность организации?
3. Раскройте понятие «социальное управление», «социальный менеджмент» «управление социальным развитием организации».
4. Назовите факторы внутренней и внешней социальной среды организации.
5. Каковы основные направления социальной политики организации?
6. Охарактеризуйте отечественный опыт управления социальным развитием.
7. Охарактеризуйте опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием
8. Раскройте взаимосвязь понятий кадровой и социальной политики организации.
9. Основные факторы социальных изменений в современном обществе.
10. Внешние факторы социального развития персонала.
11. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства.
12. Охарактеризуйте систему локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность по социальному развитию персонала.
13. Раскройте значение коллективного договора, какова его структура?
14. Что такое социальный кодекс организации и каково его предназначение?
15. Каковы организационные механизмы управления социальным развитием персонала?

16. Какова роль общественных организаций в управлении социальным развитием персонала?
17. Охарактеризуйте основные структурные элементы социального паспорта организации.
18. Назовите принципы разработки и реализации социальных программ.
19. Каковы основные показатели социального развития персонала организации?
20. Что представляет собой и какую функцию выполняет план социального развития?
21. Какие существуют виды и элементы социального планирования? Назовите принципы и методы разработки стратегического плана организации?
22. Какое место в структуре стратегического плана организации занимает социальная стратегия. Каково содержание плана социальной стратегии?
23. В чем суть методики социального паспорта и оценки уровня социального развития организации?
24. Назовите основные разделы плана адаптации сотрудника.
25. Охарактеризуйте способы решения социальных проблем коммуникаций в организации.

*Критерии оценки:*

«не/зачтено» - студент имеет фрагментарные представления о содержании вопросов, частично освоил понятийно-категориальный аппарат;

«зачтено» - студент демонстрирует общие знания по содержанию вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами; студент демонстрирует системные знания о содержании вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

Примерные вопросы тестирования

1. Группы людей, которые созданы по воле руководства для достижения определенных целей и взаимодействия в которых регламентируются соответствующими распоряжениями, приказами, инструкциями, называются -
  - 1) референтными группами
  - 2) формальными организациями
  - 3) неформальными организациями
2. Под управлением понимается -
  - 1) целенаправленный, планируемый, координируемый и сознательно организованный процесс, способствующий достижению максимального эффекта при минимальных затратах ресурсов, усилий и времени
  - 2) функция биологических, социальных, технических, организационных систем, которая обеспечивает сохранение их структуры, поддерживает определенный режим деятельности
  - 3) управление людей людьми
  - 4) все ответы правильны
3. Систематическое воздействие субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему), в качестве которой может выступать общество в целом, его отдельные сферы, а также различные звенья (организации, предприятия, учреждения) с тем, чтобы обеспечить их целостность, нормальное функционирование, совершенствование и развитие, достижение заданной цели называется -
  - 1) управленческой деятельностью
  - 2) управлением
  - 3) организованной деятельностью
4. Конформизм – это ...
  - 1) склонность забывать неприятные жизненные впечатления
  - 2) предрасположенность человека уступать давлению со стороны группы
  - 3) важнейшее качество харизматического лидера
  - 4) ориентация на собственные силы и ресурсы
5. Группа, на нормы и ценности которой ориентируется человек, называется - ...
  - 1) реальной
  - 2) референтной
  - 3) неформальной
  - 4) терапевтической
6. В мировой экономической, социологической и политологической науке родоначальником научных основ управления считается выдающийся исследователь и организатор производства - ...
  - 1) Г. Эмерсон
  - 2) Ф. Тейлор

3) А. Файоль

4) М. Вебер

7. Родоначальником теории «человеческих отношений» считается ...

1) Э. Мэйо

2) Ф. Тейлор

3) А. Файоль

4) Г. Эмерсон

*Критерии оценки:*

*«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий*

*«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий*

*«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий*

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 (модулю) 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, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### **5.1 Основная литература:**

1. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 389 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02048-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066>

2. Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К.Э. Оксинайд. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-0031-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105>

### **5.2 Дополнительная литература:**

1. Авджян, Г. Д. Управление социальной сферой [Текст] : учебное пособие / Г. Д. Авджян ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2012.

2. Байнова, М.С. Основы социального управления : учебное пособие / М.С. Байнова, В.И. Катаева. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 198 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9142-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=464119>

3. Башмаков, В. И. Управление социальным развитием персонала [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. - 2-е изд., стер. - Москва : Академия, 2014.
4. Зарубина, Н. Н. Экономическая социология [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. Н. Зарубина. - 3-е изд. - М. : Юрайт, 2018. - 378 с. - <https://biblio-online.ru/book/D53B7992-386A-4398-8896-5BC8B716D710>.
5. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации [Текст] : учебник : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом" / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2015.
6. Иванова, С. В. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя [Текст] / С. Иванова. - 2-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2014. - 172 с.
7. Кикоть, В.Я. Социальное управление: Теория, методология, практика : монография / В.Я. Кикоть, Д.И. Грядовой. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 311 с. : табл., схем. - (Научные издания для юристов). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-01577-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446411>
8. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации [Текст] : учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [К. Э. Оксинайд, Е. В. Розина] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - Москва : Проспект, 2014.
9. Социология профессий [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Л. А. Лебединцева [и др.] ; под ред. Л. А. Лебединцевой. - М. : Юрайт, 2018. - 273 с. - <https://biblio-online.ru/book/58A65F9B-8D55-42A2-BA44-9C4DD730AD43>.
10. Юдина, А.И. Социальный менеджмент : учебное пособие / А.И. Юдина. - Кемерово : КемГУКИ, 2013. - 231 с. - ISBN 987-5-8154-0262-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227989>

### **5.3. Периодические издания:**

- Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.
- Журнал «Кадровик» ([panor.ru/journals/kadrovik/](http://panor.ru/journals/kadrovik/)).
- Официальный сайт Национального союза кадровиков (<http://www.kadrovik.ru>)
- Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (<http://www.pro-personal.ru/>).
- Журнал «Человек и труд» ([chelt.ru](http://chelt.ru)).
- портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе" ([aur.ru](http://aur.ru)).
- мониторинг рынка труда (<http://www.hrmonitor.ru/>).
- журнал «Работа с персоналом» (<http://www.hr-journal.ru/>).
- Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал) "[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.zarplata.com>
- Федеральная служба государственной статистики РФ "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.gks.ru](http://www.gks.ru).
- информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.ohranatruda.ru](http://www.ohranatruda.ru).
- «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.risot.safework.ru](http://www.risot.safework.ru).
- журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.vgss.ru](http://www.vgss.ru).

### **6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных [www.rusnano.com](http://www.rusnano.com)
- Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система

РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>

– База данных международных индексов научного цитирования Web of Science <http://webofscience.com/>;

– База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;

– Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com/>;

– Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>;

– Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;

– База данных Springer Materials <http://materials.springer.com/>;

– База данных Springer Protocols <http://www.springerprotocols.com/>;

– Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>

– База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>

– Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных [www.rusnano.com](http://www.rusnano.com)

– Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>

– Информационно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://consultant.ru/>

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

– Официальная статистика РФ: Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages)

– Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru>

– Научно-исследовательский институт труда и социального страхования (НИИ труда) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.niitru.ru>

– Гос. инспекция труда в Краснодарском крае [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://git23.rostrud.ru/>

– Профессиональные стандарты [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru>

– HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru)

– Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru).

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

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические



задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

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.**

– Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).

– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

### **8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.**

– Microsoft Windows 8, 10

– Microsoft Office Professional Plus

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением

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