

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

« » 2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.Б.40 УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки/специальность 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Общий»

Программа подготовки

прикладная

Форма обучения

заочная

Квалификация (степень) выпускника _____ бакалавр _____

(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2017

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

код и наименование направления подготовки

Программу составил(и):

Гудакова Л.В., кан.экон. наук, доцент кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования _____

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание

подпись

Рабочая программа дисциплины Б1.Б.40 УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА утверждена на заседании кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования протокол № _____ « 3 » мая _____ 2017г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Чепелева Л.М.

фамилия, инициалы _____

подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № _____ « _____ » _____ 2017г.

Заведующий кафедрой (выпускающей) Лузаков А.А.

фамилия, инициалы _____

подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета

протокол № _____ 6 _____ « 04 » _____ 05 _____ 2017г.

Председатель УМК факультета А.Н. Кимберг

фамилия, инициалы _____

подпись

Рецензенты:

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

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

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – сформировать комплекс профессиональных компетенций в области управления социальным развитием персонала, основанных на знании сущности, факторов, методах социального развития персонала, механизме управления социальными процессами в организации;

-сформировать практические навыки, связанные с применением современных социальных технологий в области управления персоналом;

-расширить представления студентов о месте и роли менеджера в развитии человеческих ресурсов; организации;

-раскрыть современные научные представления о социальной сфере жизни общества, социальном государстве, социальной политике;

-охарактеризовать персонал современной организации как объект управления;

-выявить факторы, влияющие на социальное развитие персонала и управление им;

-раскрыть механизм управления социальными процессами в организации.

Важнейшими задачами процесса социального управления и развития персонала являются:

- оптимизация структуры персонала, повышение его качества;

- расширение полномочий исполнителей и совершенствование форм контроля их деятельности;

- развитие социального партнерства и создание атмосферы доверия на фирме;

- повышение социальной защиты работников, расширение прав и функций профсоюзов;

- совершенствование механизмов планирования карьеры и создания условий для сохранения наиболее ценных работников;

- улучшение условий труда и развитие системы стимулирования и трудовой мотивации;

- формирование корпоративной культуры инновационного типа.

В условиях высокой динамичности бизнес-процессов шаблонные решения сложных социально-экономических проблем оказываются неэффективными. Реальный экономический рост связан с внедрением инновационных подходов к управлению людьми, способствующих росту производительности труда и реализации творческого потенциала персонала. Соответственно усложняются и становятся более разнообразными задачи специалистов по управлению персоналом. В большинстве случаев они требуют творческого подхода к своему решению, что определяет перспективу развития соответствующих методов управления. Теоретическую основу решения проблем, с которыми сталкиваются в своей работе сотрудники служб по управлению персоналом, составляют такие дисциплины, как социология труда, экономическая социология и социология управления. Разработанные научные концепции управления персоналом являются результатом прикладных и фундаментальных исследований, а также исследований в смежных областях знаний (экономике, социальной психологии, психологии управления и других социальных науках).

1.2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

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

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

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

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

У р о в н и	Показатели	Оценочная шкала		
		удовлетворительно	хорошо	отлично
П о р о в о д у р о в е н ь	Знать основные понятия и ведущие категории основ социального менеджмента работы в различных ведомствах	Имеет представление об основных понятиях и ведущих категориях основ социального менеджмента в различных ведомствах	Имеет сформированные знания об основных понятиях и ведущих категориях основ социального управления в различных ведомствах	Демонстрирует отличные знания об основных понятиях и ведущих категориях основ управления персоналом в различных ведомствах
	Уметь выявлять эффективные способы решения проблем персонала посредством различных ведомств и организаций	Умеет в недостаточной мере выявлять эффективные способы решения проблем сотрудников посредством различных ведомств	Показывает грамотное умение выявлять эффективные способы решения проблем персонала посредством различных ведомств	Результативно и качественно умеет выявлять эффективные способы решения проблем сотрудников посредством различных ведомств
	Владеть способностью воспринимать новые знания в сфере социальных исследований и использовать их в решении проблем	Слабо владеет способностью воспринимать новые знания в сфере социальных исследований и использовать их в решении проблем	Уверенно владеет способностью воспринимать новые знания в сфере социальных исследований и использовать их в решении проблем	Эффективно владеет способностью воспринимать новые знания в сфере социальных исследований и использовать их в решении проблем

	использовать их в решении социальных проблем персонала в организации	социального оздоровления личности, общества, государства	социального оздоровления личности, общества, государства	социального оздоровления личности, общества, государства
Б а з о в ы й у р о в е н ь	Знать сущность и содержание деятельности отраслей социальной инфраструктуры; специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и индивидуальных предпринимателей	Затрудняется систематизировать знания о сущности и содержании деятельности отраслей социальной инфраструктуры; содержании и методики социальной деятельности с различными ведомствами	В полной мере владеет знаниями о сущности и содержании деятельности отраслей социальной инфраструктуры; содержании и методики социального управления в различных ведомствах	Обнаруживает глубокие теоретические знания о сущности и содержании деятельности отраслей социальной инфраструктуры; содержании и методики социального управления в различных ведомствах
	Уметь устанавливать контакты с представителями учреждений и некоторых отраслей социальной инфраструктуры для обеспечения задач социального оздоровления общества	Допускает ошибки устанавливать контакты с представителями учреждений и некоторых отраслей социальной инфраструктуры для обеспечения задач социального оздоровления общества	В целом готов устанавливать контакты с представителями учреждений и некоторых отраслей социальной инфраструктуры для обеспечения задач социального оздоровления общества	В полной мере готов устанавливать контакты с представителями учреждений и некоторых отраслей социальной инфраструктуры для обеспечения задач социального оздоровления общества
	Владеть навыками выявления ведомственной принадлежности различных аспектов социального управления;	Частично владеет навыками выявления ведомственной принадлежности различных аспектов социального управления; получения и использования данной информации для практических целей	Результативно владеет навыками выявления ведомственной принадлежности различных аспектов социального менеджмента; получения и использования данной информации для	В полной мере владеет навыками выявления ведомственной принадлежности и координации различных аспектов социального управления; получения и

	получения и использования данной информации для практических целей профессиональной деятельности	профессиональной деятельности	практических целей профессиональной деятельности	использования данной информации для практических целей профессиональной деятельности
По уровню	Знать о способах совершенствования межведомственного взаимодействия в управлении социальным развитием персонала	Фрагментарно знает о способах совершенствования межведомственного взаимодействия и координации в социальном менеджменте	Уверенно знает о способах совершенствования и координации межведомственного взаимодействия в управлении социальным развитием персонала	Показывает глубокие знания о способах совершенствования межведомственного взаимодействия специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и индивидуальных предпринимателей в управлении социальным развитием персонала
	Уметь выявлять проблемы межведомственного взаимодействия и возможные пути их преодоления в социальном менеджменте	Не в полной мере умеет выявлять проблемы межведомственного взаимодействия и возможные пути их преодоления в социальном менеджменте	Продуктивно умеет выявлять проблемы межведомственного взаимодействия и возможные пути их преодоления в социальном менеджменте	Продуктивно и качественно умеет выявлять проблемы межведомственного взаимодействия и возможные пути их преодоления в социальном менеджменте
	Владеет навыками обеспечения межведомственного взаимодействия и координации действия и координации деятельности специалистов, организаций социального	Частично владеет навыками обеспечения межведомственного взаимодействия и координации действия с представителями разных отраслей социальной инфраструктуры для обеспечения социальных задач	В полной мере владеет навыками обеспечения межведомственного взаимодействия и координации действия с представителями разных отраслей социальной инфраструктуры для обеспечения задач социального оздоровления общества	На высоком уровне владеет навыками обеспечения межведомственного взаимодействия и координации действия с представителями разных отраслей социальной инфраструктуры для обеспечения задач социального оздоровления общества

	обслуживания , общественных организаций и индивидуальных предпринимателей для обеспечения задач социального управления персоналом в организации			
--	---	--	--	--

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.

Уровни	Показатели	Оценочная шкала		
		удовлетворительно	хорошо	отлично
Пороговый уровень	Знать основные способы разработки и реализации социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем в области социального управления персоналом в организации	Знает основные способы разработки и реализации социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем в области социального управления персоналом в организации	Знает современные способы разработки и реализации социальных программ и проектов, способен их использовать при решении актуальных проблем в области социального управления персоналом в организации	В полной мере освоил современные способы разработки и реализации социальных программ и проектов, готов к осуществлению прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений
	Уметь самостоятельно осуществлять деятельность по	Умеет самостоятельно осуществлять отдельные действия	Умеет самостоятельно осуществлять целостную	Умеет самостоятельно разрабатывать и реализовывать инновационные

	разработке и реализации социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем в области социального управления	по разработке и реализации социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем в области социального менеджмента	деятельность по разработке и реализации социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем в области социального управления	социальные программы и проекты, направленные на решение актуальных проблем в области социального менеджмента
	Владеть современными технологиями проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социального управления	Владеет отдельными технологиями проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социального менеджмента	Владеет основными современными технологиями проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социального менеджмента	Владеет современными технологиями проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, способен их адаптировать к социальному управлению персоналом в организации
Базовый уровень	Знать основные способы прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социального управления, экспертной оценке социальных проектов	Знает основные способы прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социального управления, экспертной оценке социальных проектов	Знает современные способы прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социального управления, экспертной оценки социальных проектов	В полной мере освоил современные способы прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социального управления, готов к осуществлению экспертной оценки социальных проектов
	Уметь самостоятельно осуществлять деятельность по прогнозированию, проектированию и моделированию социальных процессов и явлений в области	Умеет самостоятельно осуществлять отдельные действия по прогнозированию, проектированию и моделированию социальных процессов и явлений	Умеет самостоятельно осуществлять целостную деятельность по прогнозированию, проектированию и моделированию социальных процессов и	Умеет самостоятельно разрабатывать и реализовывать деятельность по прогнозированию, проектированию и моделированию социальных процессов и явлений в области социальной

	социальной работы, экспертной оценке социальных проектов	в области социальной работы, экспертной оценке социальных проектов	явлений в области социальной работы, экспертной оценке социальных проектов	работы, может участвовать в экспертной оценке социальных проектов
	Владеть современными технологиями прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, экспертной оценки социальных проектов	Владеет отдельными технологиями прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, экспертной оценки социальных проектов	Владеет основными современными технологиями прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, экспертной оценки социальных проектов	Владеет всеми современными технологиями прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, экспертной оценки социальных проектов, способен их адаптировать к условиям реализации
Повышенный уровень	Знать основные способы прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, основные подходы к организации и проведению экспертно-аналитической деятельности в области социального проектирования	Знает основные способы прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, основные подходы к организации и проведению экспертно-аналитической деятельности в области социального проектирования	Знает современные способы прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, основные подходы к организации и проведению экспертно-аналитической деятельности в области социального проектирования	В полной мере освоил современные способы прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, основные подходы к организации и проведению экспертно-аналитической деятельности в области социального проектирования готов к осуществлению экспертной оценки инновационных социальных проектов
	Уметь самостоятельно осуществлять деятельность по прогнозированию, проектированию и моделированию социальных	Умеет самостоятельно осуществлять отдельные действия по прогнозированию, проектированию и моделированию	Умеет самостоятельно осуществлять целостную деятельность по прогнозированию, проектированию и моделированию	Умеет самостоятельно разрабатывать и реализовывать деятельность по прогнозированию, проектированию и моделированию инновационных

	процессов и явлений в области социальной работы, выделять существенные связи и отношения в процессе экспертно-аналитической деятельности в области социального проектирования	социальных процессов и явлений в области социальной работы, выделению существенных связей и отношений в процессе экспертно-аналитической деятельности в области социального проектирования	социальных процессов и явлений в области социальной работы, выделять существенные связи и отношения в процессе экспертно-аналитической деятельности в области социального проектирования	проектов в области социальной работы, выделять существенные связи и отношения в процессе экспертно-аналитической деятельности, оценивать инновации в области социальной работы
	Владеть современными технологиями прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, методами экспертно-аналитической деятельности в области социального проектирования	Владеет отдельными технологиями прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, методами экспертно-аналитической деятельности в области социального проектирования	Владеет основными современными технологиями прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, методами экспертно-аналитической деятельности в области социального проектирования	Владеет всеми современными технологиями прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, методами экспертно-аналитической деятельности в области социального проектирования, способен их адаптировать к условиям реализации и внедрять инновации в социальную работу

Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

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

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры		
		7	___	
Аудиторные занятия (всего)	10	10	-/-	
В том числе:				
Занятия лекционного типа	4	4	-/-	

Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	6	6	-/-		
Самостоятельная работа (всего)	58	58	-/-		
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	-/-	-/-	-/-		
	-/-	-/-			
Вид промежуточной аттестации (экзамен)					
Общая трудоемкость час	72	72	—		
зач. ед.	2	2	—		

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 ч.), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Эволюция научных подходов к управлению организацией		1	1		4
2.	Организация как социальная система					4
3.	Персонал организации как объект социального управления		1			5
4.	Управление процессом трудовой адаптации персонала			1		5
5.	Управление процессом профессионализации кадров			1		5

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
6.	Управление профессиональной мобильностью и карьерным движением		1			5
7.	Стимулирование работников			1		5
8.	Мотивирование работников					5
9.	Управление развитием культуры организации			1		5
10.	Социальная защита работников организации		1	1		5
11.	Служба социального развития организации					5
12.	План социального развития организации					5
	Итого	72	4	6		58

Общая трудоёмкость дисциплины составляет __2__ зач.ед. (72 ч.), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

2.3 Содержание разделов дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Эволюция научных подходов к управлению организацией	Понятие организации в социологической науке. Зарубежные научные подходы к изучению организации . Развитие отечественной науки социального управления организацией	Доклады и дискуссии Работа в парах
2.	Организация как социальная	Системные свойства организации. Внешняя	Реферат

	система	социальная среда организации . Компоненты социального управления организацией Социальные ресурсы организации: структура и функции.	Опрос Дискуссия
3.	Персонал организации как объект социального управления	Понятие социального развития персонала организации. Компоненты социального управления организацией. Социальные ресурсы организации: структура и функции.	Реферат Опрос Дискуссия
4.	Управление процессом трудовой адаптации персонала	Понятие трудовой адаптации. Виды трудовой адаптации. Социальные механизмы регулирования процесса адаптации.	Реферат Опрос Дискуссия Реферат Опрос Дискуссия
5.	Управление процессом профессионализации кадров	Понятие профессионализации и профессии. Институционализация профессии. Социальные проблемы профессионализации. .Возможности организации в профессионализации персонала.	Реферат Опрос Дискуссия Реферат Опрос Дискуссия
6.	Управление профессиональной мобильностью и карьерным движением	Понятие профессиональной мобильности. Виды профессиональной мобильности. Карьера: понятие, условия, виды. Планирование карьеры.	Реферат Опрос Дискуссия
7.	Стимулирование работников	Понятие «стимулирование труда». Экономические формы стимулирования. Неэкономические формы стимулирования.	Реферат Опрос Дискуссия
8.	Мотивирование работников	Мотивация и мотивационный процесс Теории мотивации и мотивационные стратегии менеджмента. Пути повышения мотивации работников.	Реферат Опрос Дискуссия
9.	Управление развитием культуры организации	Влияние социокультурной среды на формирование культуры организации. Организационная и корпоративная культура современной фирмы. Управление развитием корпоративной культуры организации.	Реферат Опрос Дискуссия
10	Социальная защита работников организации	Понятие социальной защиты работников. Формы осуществления социальной защиты. Профсоюзы как организация защиты интересов работников. Социальная служба: излишество или необходимость.	Реферат Опрос Дискуссия
11	Служба социального развития организации	Положение об отделе социального развития организации. Содержание деятельности службы социального развития организации.	Опрос

12	План социального развития организации	Социальный паспорт организации. Расчет социально-экономических показателей. Составление плана социального развития организации.	Опрос
----	---------------------------------------	---	-------

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Эволюция научных подходов к управлению организацией	Понятие организации в социологической науке. Зарубежные научные подходы к изучению организации . Развитие отечественной науки социального управления организацией	Доклады и дискуссии
2.	Организация как социальная система	Системные свойства организации. Внешняя социальная среда организации . Компоненты социального управления организацией Социальные ресурсы организации: структура и функции.	Доклады и дискуссии
3.	Персонал организации как объект социального управления	Понятие социального развития персонала организации. Компоненты социального управления организацией. Социальные ресурсы организации: структура и функции.	Доклады и дискуссии
4.	Управление процессом трудовой адаптации персонала	Понятие трудовой адаптации. Виды трудовой адаптации. Социальные механизмы регулирования процесса адаптации.	Проверка самостоятельной работы
5.	Управление процессом профессионализации кадров	Понятие профессионализации и профессии. Институционализация профессии. Социальные проблемы профессионализации. .Возможности организации в профессионализации персонала.	Реферат
6.	Управление профессиональной мобильностью и карьерным движением	Понятие профессиональной мобильности. Виды профессиональной мобильности. Карьера: понятие, условия, виды. Планирование карьеры.	Решение ситуативных задач
7.	Стимулирование работников	Понятие «стимулирование труда». Экономические формы стимулирования. Неэкономические формы стимулирования.	Дискуссия, доклад

8.	Мотивирование работников	Мотивация и мотивационный процесс Теории мотивации и мотивационные стратегии менеджмента. Пути повышения мотивации работников.	Дискуссия
9.	Управление развитием культуры организации	Влияние социокультурной среды на формирование культуры организации. Организационная и корпоративная культура современной фирмы. Управление развитием корпоративной культуры организации.	Реферат
10.	Социальная защита работников организации	Понятие социальной защиты работников. Формы осуществления социальной защиты. Профсоюзы как организация защиты интересов работников. Социальная служба: излишество или необходимость.	Работа в парах по анализу финансовой конъюнктуры
	Служба социального развития организации	Положение об отделе социального развития организации. Содержание деятельности службы социального развития организации.	
	План социального развития организации	Социальный паспорт организации. Расчет социально-экономических показателей. Составление плана 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)

№	Наименование раздела	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Эволюция научных подходов к управлению организацией	1.Н.Л.Захаров, А.Л. Кузнецов Управление социальным развитием организации,2015г. 2.Оксинойд Управление социальным развитием организации,2009г. 3.Ильенкова С. Д. Кузнецов В. И. Социальный менеджмент. Учебно-методическое пособие. М.: Евразийский открытый институт, 2011. - 127 с. 4.Социальное управление:теория, методология, практика : монография / Кикоть, Владимир Яковлевич , Д. И. Грядовой ; В. Я. Кикоть, Д. И. Грядовой. - М. :

	<p>ЮНИТИ-ДАНА, 2010г.</p> <p>5. Райченко, Александр Васильевич. Административный менеджмент : учебное пособие / Райченко, Александр Васильевич; А. В. Райченко ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : ИНФРА-М, 2011. - 415 с.</p> <p>6. Башмаков В. И. Управление социальным развитием персонала: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. — 2-е изд., стер. — М. : Издательский центр «Академия», 2014. — 240 с. Управление социальным развитием.</p> <p>7. Управление персоналом : теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие. Оксина К. Э., Розина Е. В., 2014 http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=252146</p> <p>8. Захарова Т. И., Корсакова А. А. Управление социальным развитием организации: учебно-практическое пособие Дисциплина: Менеджмент Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Управление персоналом Москва: Евразийский открытый институт, 2010 Объем: 396с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=90784</p>
--	--

3. Образовательные технологии

В процессе обучения в форме лекционных занятий используются следующие образовательные технологии:

- определение учебной и научной проблемы в исследуемой теме раскрывается с помощью выявления теоретических закономерностей зарубежного и отечественного опыта, а также действующей законодательной и нормативной базы, что позволит эффективно выполнять служебные обязанности, возлагаемые на менеджеров в области социального развития персонала. Раскрытие материала представлено цитируемыми источниками.

- рассмотрение этапов развития отечественной и зарубежной науки управления; которые позволяют в историческом аспекте оценить и осмыслить объективную и закономерную направленность изменений в области социального менеджмента, связанную прежде всего с преобразованиями экономического базиса общества - отношений собственности с помощью обзора литературы

- статистический анализ позволяет представить целостную концепцию социального менеджмента, управления социальной сферой бизнеса применительно к периоду реформирования российской экономики и формирования устойчивого рынка товаров и капиталов.

В процессе проведения практических занятий реализуются следующие технологии:

- дискуссионные технологии;
- техника получения обратной связи в аудитории;
- доклад-презентация.

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях: при реализации различных видов учебной работы (лекций и практических занятий) используются следующие образовательные технологии: дискуссии, презентации, конференции. В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения (ролевая игра), технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала. При необходимости обучения студентов-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья аудиторные занятия могут быть заменены или дополнены изучением полнотекстовых лекций, презентаций, видео- и аудиоматериалов в ПТК «УМКа». Индивидуальные задания подбираются в адаптированных к ограничениям здоровья формах (письменно или устно, в форме презентаций). Выбор методов обучения зависит от их доступности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Текущий контроль осуществляется методом проверки и оценки студенческих конспектов (лекций, первоисточников) выполненных ими самостоятельных работ, а так же выступлений (сообщений, докладов, рефератов, мультимедийных презентаций) на семинарах. Представить в тетради таблицы и рисунки из учебника Оксина И.Д. Управление социальным развитием персонала и соц. развитием организации (под. ред. Кибанова) организации.

Список рисунков и таблиц

Представить в тетради таблицы и рисунки из учебника Оксина И.Д. Управление социальным развитием персонала и соц. развитием организации (под. ред. Кибанова) организации. Перечень таблиц прилагается.

1. Социальные цели в системе базовых целей хозяйственной организации.
2. Виды целей.
3. Социальная система организации
4. Структура плана и состав индикаторов соц. развития
5. Механизм управления соц. развитием организации
6. Индикаторы соц. развития организации
7. Общая форма плана соц. развития
8. Принципы управления социальным развитием
9. Схема функц. взаимодействий
10. Место функц. элементов УСРО в системе управления персоналом
11. Цикл формирования социальных программ организации
12. Методы социальной работы
13. Основные предметы кол. договора. Его разделы.
14. Основные термины дисциплины

Примерное аналитическое задание

Подготовить сообщение из практики управления социальным развитием ПЕРСОНАЛА на основе анализа научной статьи (КСЕРОКОПИЯ СТАТЬИ ПРИЛАГАЕТСЯ)

5.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточный контроль осуществляется методом проверки и оценки выполненной письменной индивидуальной самостоятельной работы, а так же работы в парах, в микрогруппах, участие в диспутах, анализе проблемных ситуаций.

Письменная индивидуальная работа защищается студентом устно в форме дискуссии.

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

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

3. Подготовить план социального развития персонала организации

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

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

5.1 Основная литература:

1. Н.Л.Захаров, А.Л.Кузнецов Управление социальным развитием организации, 2012г.

2. Башмаков В. И. Б336 Управление социальным развитием персонала: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. — 2-е изд., стер. — М. : Издательский центр «Академия», 2014. — 240 с. Управление социальным развитием

3. Оксинайд, Константин Элиасович. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [К. Э. Оксинайд, Е. В. Розина] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. : ил. - (Управление персоналом: теория и практика).

4. Управление персоналом : теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие Оксинайд К. Э., Розина Е. В. Издательство: Проспект, 2014 http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=252146

5. Захарова Т. И. , Корсакова А. А. Управление социальным развитием организации: учебно-практическое пособие С. 396 http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=90784

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

7. Байнова М. С. , Катаева В. И. Основы социального управления: учебное пособие Дисциплина: Теория управления Управление в социальной сфере Менеджмент (и еще 1) Жанр: Учебники и учебные пособия для ВУЗов Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017 Объем: 198 http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=464119

5.2 Дополнительная литература:

1. Оксинайд Управление социальным развитием организации, 2009г.

2. Ильенкова С. Д. Кузнецов В. И. Социальный менеджмент. Учебно-методическое пособие. М.: Евразийский открытый институт, 2011. - 127 с.
3. Социальное управление: теория, методология, практика : монография / Кикоть, Владимир Яковлевич, Д. И. Грядовой ; В. Я. Кикоть, Д. И. Грядовой. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2010г.
4. Райченко, Александр Васильевич. Административный менеджмент : учебное пособие / Райченко, Александр Васильевич; А. В. Райченко ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : ИНФРА-М, 2011. - 415 с.
5. Социальный менеджмент : учебник для студентов вузов / под ред. Д. В. Валового ; [В. С. Афанасьев, М. В. Баглай, А. А. Беляев] ; Акад. труда и социальных отношений ; Гос. ун-т управления. - 2-е изд. - М. : Бизнес-школа : Интел-синтез, 2000. - 384 с.
6. Социальный менеджмент: Учеб. пособие для студентов вузов /;Под ред.В.Н.Иванова,В.И.Патрушева. - М. : Высшая школа, 2001. - 207с.
7. Афонин, Юрий Алексеевич. Социальный менеджмент : учебник / Афонин, Юрий Алексеевич, А. П. Жабин, А. С. Панкратов - [М.] : Изд-во Моск. ун-та, 2004. - 319 с.
8. Административный менеджмент : учебное пособие / Райченко, Александр Васильевич ; А. В. Райченко ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : ИНФРА-М, 2011. - 415 с. : ил. - (Учебники для программы МВА).
9. Волгин, Н. А. Социальное государство : учебник для студентов вузов / Н. А. Волгин, Н. Н. Гриценко, Ф. И. Шарков ; Н. А. Волгин, Н. Н. Гриценко, Ф. И. Шарков. - М. : Дашков и К, 2004. - 415 с.
10. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник для студентов вузов, обуч. по спец. "Менеджмент организации", "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов ; А. Кибанов ; Гос. ун-т Управления. - М. : ИНФРА-М, 2003. - 304с.
11. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие для студентов вузов / Кибанов, Ардальон Яковлевич, И. Б. Дуракова ; А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т управления ; Воронеж. гос. ун-т. - М. : ИНФРА-М, 2007. - 300 с.
12. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда : монография / Кибанов, Ардальон Яковлевич, Ю. А. Дмитриева ; А. Я. Кибанов, Ю. А. Дмитриева ; Гос. ун-т управления. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 228 с.
13. Ворожейкин, Иван Егорович. Управление социальным развитием организации : учебник для студентов вузов / Ворожейкин, Иван Егорович ; И. Е. Ворожейкин ; М-во образования Рос. Федерации, Гос. ун-т управления. - М. : ИНФРА-М, 2001. - 174с.
14. Волгин Н.А Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. М.: «Экономика» 1998 г.
15. Журавлев, Павел Викторович. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально-развитых стран: учебное пособие / Журавлев, Павел Викторович., Ю. Г. Одегов, Н. А. Волгин; П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегов, Н. А. Волгин ; Рос. эконом. акад. им. Г. В. Плеханова. - М. : Экзамен, 2002. - 447 с.
16. Волгин, Николай Алексеевич. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: анализ, проблемы, решения / Волгин, Николай Алексеевич. ; Н. А. Волгин. - М. : Экзамен, 2004. - 222 с.
17. Виханский, Олег Самуилович. Менеджмент: учебник для студентов вузов / Виханский, Олег Самуилович, А. И. Наумов; О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Экзамен, 2006. - 669 с.

18. Стратегическое управление: учебник для студентов/ Виханский, Олег Самуилович; О. С. Виханский. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Экономистъ , 2005. - 293 с.
19. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр под редакцией Э.А. Уткина М., 2001 г. 192 стр.

5.3. Периодические издания:

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

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

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

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

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение

лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций), подготовка к тестированию и деловой игре.

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

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

- 1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- 2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;
- 3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;
- 4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе;
- 5) разработка предложений преподавателю в части доработки и совершенствования учебного курса;
- 6) подготовка научных статей для опубликования в периодической печати, выступление на научно-практических конференциях, участие в работе студенческих научных обществ, круглых столах и диспутах.

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

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

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

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

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

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

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

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения.

При изучении дисциплины «Экономика коррупции» используется следующее программное обеспечение: Программа Excel, Power Point, Microsoft Office.

8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

Обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

Электронно-библиотечная система (ЭБС) BOOK.ru,

«Консультант студента» (www.studentlibrary.ru),

Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE",

Электронная библиотечная система "Юрайт",

справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>),

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

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Power Point . Номер ауд.
2.	Семинарские занятия	Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Power Point , Excel, Microsoft Office. Номер ауд.
3.	Промежуточная аттестация	Аудитория (кабинет). Номер ауд.
4.	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. Номер ауд.

Рецензия

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

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» - одна из основных для студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом» профиль – Управление профессиональным развитием персонала; Управление мотивацией и стимулированием персонала.

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

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

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

Рецензент

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

Рецензия

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

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

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

Содержание программы соответствует ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом квалификация (степень) выпускника – бакалавр и может быть использована в учебном процессе.

Рецензент

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