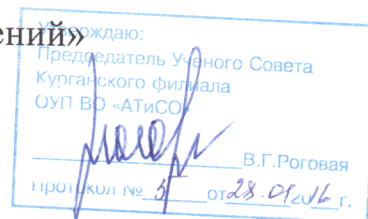


Образовательное учреждение профсоюзов  
 высшего образования  
 «Академия труда и социальных отношений»  
 Курганский филиал

Кафедра экономики и управления



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### Управление социальным развитием персонала

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Форма обучения: очная

Цикл дисциплин: Б.1. Б.36

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 2 / 72 час

Вид учебной работы	Часы	Семестры								
		1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		
		1	2	3	4	5	6	7	8	
<b>Аудиторные занятия (всего), в том числе:</b>	36									<b>36</b>
Лекции	18									18
Лабораторные работы										
Практические занятия: Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)	18									18
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине										50%
<b>Самостоятельная работа (всего), в том числе:</b>	36									<b>36</b>
Курсовая работа: (КР)										
Курсовой проект: (КП)										
Контрольная работа										
<b>Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен):</b>	Зачет									<b>Зачет</b>
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>72/2</b>									<b>72/2</b>

## СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 20 15 / 20 16 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана }  
связи с примечаниями } 9110С МО  
38.03.03 "Управление персоналом"

Протокол заседания кафедры № 6 от « 11 » февраля 2016 г.  
Заведующий кафедрой

Алексин / Фигурин А.Р.

Рабочая программа утверждена на 20 16 / 20 17 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена  
на 2016-2017 учебный год  
в связи с изменением списка рекоменду-  
емой литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от « 30 » августа 2016 г.  
Заведующий кафедрой

Алексин А.В. / Алексин

Рабочая программа утверждена на 20 \_\_\_ / 20 \_\_\_ учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Заведующий кафедрой

/ \_\_\_\_\_ /

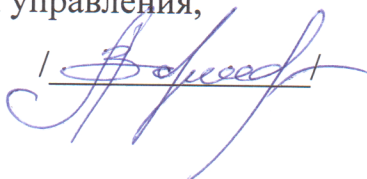
Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению Менеджмент 38.03.03 Управление персоналом;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал:

доцент кафедры экономики и управления,

к.п.н., А.К.Ворошилов



Программа утверждена на заседании кафедры «Экономика и управление»

Протокол № 6 «11» февраля 2016\_г.

Заведующий кафедрой

 /А.В. Дудник /

## **1. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП бакалавриата**

1.1. Дисциплина входит в Базовую часть (Б1.Б.36) читается в 8 семестре.

### **1 2. Взаимосвязь с другими дисциплинами**

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» является комплексной, связанной с другими как общими, так и профессиональными дисциплинами, к которым относятся: «Управление персоналом организации», «Экономическая теория», «Социология», «Психология и педагогика», «Правоведение», «Основы менеджмента», «Теория организаций», «Маркетинг» и др.

1.3. Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» связана с дисциплинами «Управленческий учёт и учёт персонала», «Основы управления персоналом», «Трудовое право», «Основы организации труда» и др.

Знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» служат необходимым компонентом для изучения дисциплин специализации.

## **2. Цели и задачи дисциплины**

### **2.1. Цель дисциплины**

**Цель** – усвоение базовых знаний, навыков, умений, принципов и закономерностей научного управления социальными отношениями и развитием персонала в производственно-трудовой среде организации.

### **2.2. Задачи дисциплины:**

1 Приобретение научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами, об исторических тенденциях в изменении социально-трудовых отношений.

2 Изучение особенностей складывания социально-трудовых отношений и их функционирования в условиях современной, развитой рыночной экономики.

3 Определением роли социальных факторов в успешной деятельности и общем развитии хозяйственной организации.

4 Усвоение научных представлений об особенностях современного состояния социальной сферы российской экономики и существующих подходах к управлению соответствующими процессами на уровне организаций.

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций: **ОК-3, ОК-6, ОПК-4, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-10, ПК-29. ПК-38.**

В результате изучения дисциплины студент должен:

Индекс компетенции (ОК, ПК)	<b>Образовательный результат</b> (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
<b>ОК-3</b>	<p>Знать: Знать основы экономических знаний. Знать способы использования экономических знаний. Экономические способы оценки результатов профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: Использовать основы экономических знаний.</p> <p>Владеть: Владеть методами использования экономических знаний. Владеть способами оценки эффективности и контроля экономических знаний.</p>
<b>ОК-6</b>	<p>Знать: Знать способы и проблемы взаимодействия и кооперации с коллегами в трудовом коллективе Знать методы оценки и контроля эффективного взаимодействия с другими людьми с учётом социальных, этнических, культурных и конфессиональных различий</p> <p>Уметь: Уметь взаимодействовать с сотрудниками в работе на общий результат Уметь координировать усилия трудового коллектива</p> <p>Владеть: Владеть методами толерантного, коллективного взаимодействия Владеть способами оценки эффективности и контроля деятельности сотрудников.</p>
<b>ОПК-4</b>	<p>Знать: Знает как взаимодействовать с Министерством труда и социальной защиты, Пенсионным фондом, Фондами социального, медицинского страхования РФ, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами и т.д. нает - содержание и разработку планов совместного взаимодействия</p> <p>Уметь: Умеет анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по совершенствованию взаимодействия для решения управленческих вопросов Умеет разрабатывать предложения по повышению их эффективности; самостоятельно планировать социальное развитие фирмы.</p> <p>Владеть:</p>

<p><b><u>ОПК-7</u></b></p>	<p>Владеет навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.);</p> <p>Владеет навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом; навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы</p> <p><b>Знать:</b>  Знать способы и проблемы взаимодействия и кооперации с коллегами в трудовом коллективе  Знать методы оценки и контроля эффективного взаимодействия с другими людьми</p> <p><b>Уметь:</b>  Уметь взаимодействовать с сотрудниками в работе на общий результат  Уметь координировать усилия трудового коллектива</p> <p><b>Владеть:</b>  Владеть методами коллективного взаимодействия  Владеть способами оценки эффективности и контроля деятельности сотрудников.</p>
<p><b><u>ОПК-8</u></b></p>	<p><b>Знать:</b>  Знает нормативно-правовые акты профессиональной деятельности  Знает социально-экономические проблемы организации и персонала.</p> <p><b>Уметь:</b>  Умеет анализировать социально-экономические проблемы организации и персонала.  Умеет находить организационно-управленческие и экономические решения.</p> <p><b>Владеть:</b>  Владеет технологиями разработки алгоритмов реализации проблем организации и персонала.  Владеет способностью нести ответственность за результаты своих решений.</p>
<p><b><u>ОПК-10</u></b></p>	<p><b>Знать</b>  Знает как решать задачи профессиональной деятельности на основе информационной культуры  Знает как пользоваться формами делового общения</p> <p><b>Уметь</b>  Умеет публично выступать перед аудиторией  Умеет использовать необходимую информацию</p> <p><b>Владеть</b>  Владеет навыками применения информационно-коммуникативных технологий.  Владеет навыками организации информационной безопасности.</p>
<p><b><u>ПК-29</u></b></p>	<p><b>Знать:</b>  Знает планы социального развития организации и коллектива  Знает направления социального развития организации  Знает экономическое состояние социальной сферы и общие цели развития</p> <p><b>Уметь:</b>  Умеет изучать и диагностировать социальную сферу организации и выделять социальные проблемы социальной сферы</p>

<b>ПК-38</b>	<p>Умеет решать социальные проблемы организации и трудового коллектива</p> <p>Владеть:</p> <p>Владеет - методами реализации основных управленческих функций в решении проблем социальной сферы</p> <p>Владеет навыками обобщения и использования социального опыта в области управления персоналом;</p>
	<p>Знать:</p> <p>Знает цели и содержание деятельности организаций ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальный союз организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовыми коллективами.</p> <p>Уметь:</p> <p>Умеет сотрудничать с профсоюзами, другими общественными организациями и трудовыми коллективами.</p> <p>Умеет разрабатывать планы и программы взаимодействия с ними.</p> <p>Владеть:</p> <p>Владеет навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.</p>

### **5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций**

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Кол-во часов	Компетенции										
			Общекультурные							Профессиональные			общее кол-во компетенций
			ОК 3	ОК 6	ОПК 4	ОПК 7	ОПК 8	ОПК 10	ПК 29	ПК 38			
<b>Р1</b>	Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации	18	+	+	+	+	+					0,5	

<b>Р2</b>	Управление социальным развитием трудового коллектива организации	18						+		+	0,5
<b>Р3</b>	Управление социально-культурной сферой организации	36						+	+	+	1
<b>Итого:</b>		<b>72</b>									<b>2</b>

## 6 Тематическое планирование

### 6.1 Распределение учебных часов по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	практические занятия	самостоятельная работа
<b>Р 1</b>	<b>Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
<b>Р 1.1</b>	Социальная политика государства в РФ.	1	1	2
<b>Р 1.2</b>	Социальный менеджмент и факторы социальной среды организации.	1	1	2
<b>Р 1.3</b>	Трудовой коллектив и социально-культурная сфера как объекты социального управления	1	1	2
<b>Р 1.4</b>	Профсоюзная организация и развитие социального партнёрства	1	1	2
<b>Р 1.5</b>	Система управления социальным развитием организации	1	1	2
<b>Р 2</b>	<b>Управление социальным развитием трудового коллектива организации</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
<b>Р 2.1</b>	Управление социальным развитием персонала: цели и задачи	1	1	2,5
<b>Р 2.2</b>	Проблемы формирования трудового коллектива. Власть, стили управления и лидерство	2	1	2,5
<b>Р 2.3</b>	Взаимодействие с группами и методы социального управления	1	2	2,5
<b>Р 2.4</b>	Качество трудовой жизни и план социального развития персонала	1	1	2,5



<b>Р 3</b>	<b>Управление социально-культурной сферой организации</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>
<b>Р 3.1</b>	Характеристика системы социально-культурной сферы организации	2	2	4
<b>Р 3.2</b>	Деятельность организации в области труда и социально-трудовых отношений	2	2	4
<b>Р 3.3</b>	Управление социальным обеспечением, страхованием, услугами, выплатами и защитой в организации	2	2	4
<b>Р 3.4</b>	Расширение социальной сферы и развитие объектов социальной инфраструктуры	2	2	4
	<b>Итого:</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

## 6.2 Содержание лекционных занятий

<p><b>1. Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации</b></p> <p>Социальная политика государства в РФ.</p> <p>Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности: роль социальной сферы в жизни общества; функции государственной социальной политики; современное состояние социальной сферы.</p> <p>Гуманизация труда. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем. Современные тенденции социального развития. Управленческая деятельность организации как системообразующая функция. Основные понятия курса. Субъект, объект и предмет управления. Характеристика управляющей подсистемы.</p> <p>1 Социальный менеджмент и факторы социальной среды организации.</p> <p>Социальная среда организации как объект управления персоналом. Управление социальным развитием. Основы научного управления социальным развитием.</p> <p>Факторы внешней среды организации - социально-экономические изменения в современном обществе: социальные последствия перехода экономики на рыночные условия; влияние законодательства и регламентирующих органов на социальное развитие организаций. Взаимодействие с поставщиками, потребителями, конкурентами и др</p> <p>Факторы внутренней среды трудового коллектива. Стиль, методы управления, отношения и сплочённость коллектива, группы и социальные роли. Организация социально-культурной деятельности в организации, отдыха, досуга, развлечений. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.</p> <p>2 Трудовой коллектив и социально-культурная сфера как объекты социального управления</p> <p>Персонал как объект социального управления: общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы; субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система.</p> <p>Социальное развитие персонала как объект управления: свойства и особенности процесса развития социальных систем; параметры организации как социального объекта; основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.</p> <p>Характеристика социально-культурной сферы организации. Основные направления деятельности в социокультурной сфере – организация занятости, развитие персонала, социальная политика пенсионного обеспечения, работа с семьями, детьми, молодёжью, ветеранами и др.</p> <p>3 Профсоюзная организация и развитие социального партнёрства</p> <p>Характеристика социально-трудовых отношений между государством работодателем и работником. Работник предприятия – объект или субъект социального управления.</p>
--

Профсоюзная организация и её деятельность в организации. Развитие партисипативности и социального партнёрства Коллективный договор и его значение для развития социально-трудовых отношений.

#### 4 Система управления социальным развитием организации

Социальная служба организации и направления её деятельности. Взаимосвязь и взаимодействие общей, кадровой и социальной политики организации

Социальная политика в организации как деятельность работодателя, администрации (субъекта управления), работников и профсоюзной организации по сохранению и изменению социального положения персонала. Деятельность по реализации социальных прав, гарантий, удовлетворению социальных потребностей, согласование интересов, социальной защиты, услуг и др. Проблемы переходного периода в социальной политике организации

### **2. Управление социальным развитием трудового коллектива организации**

#### 2.1. Управление социальным развитием персонала: цели и задачи

Понятие и сущность социально-психологического управления. Цели и задачи.

Управленческая деятельность организации как системообразующая функция. Субъект, объект и предмет управления. Характеристика управляющей подсистемы. Специфика управляемой подсистемы. Личность, коллектив, группы как подсистемы управления. Предмет управленческой деятельности. Понятие управленческого цикла. Закономерности управления в социальных подсистемах.

2.2. Проблемы формирования трудового коллектива. Власть, стили управления и лидерство

Определение коллектива. Признаки коллектива. Проблемы формирования трудовых коллективов в современных условиях. Этапы развития – «организация - становление – развитие – консолидация». Роль руководителя на различных стадиях формирования коллектива. Управление – со-управление и самоуправление в коллективе. Структура коллектива. Социально-психологический климат и сплочённость коллектива.

Понятие власти и её виды. Влияние, полномочия и способы их делегирования. Принципы партисипативности и их осуществление в организации.

Вопросы лидерства и его использования в управлении персоналом. Лидерское поведение, ситуационное лидерство, лидерские черты и качества. Формальные и неформальные лидеры в организации. Функции лидера. Отличие лидера от менеджера.

Стили руководства в организации – авторитарный, демократический, либерально-попустительский и смешанные стили руководства персоналом в организации.

#### 2.3 Взаимодействие с группами и методы социального управления

Понятие малой группы. Групповая совместимость, групповая сплоченность. Межличностные отношения в группе Причины объединения людей в группы. Принципы интеграции. Функционирование групп. Роли: разграничение функций внутри группы. Понятие статуса. Ролевой конфликт. Групповые нормы: правила игры. Сплоченность: "клей, который скрепляет". Деперсонализированная аттракция. Группы и выполнение задач. Выполнение задач в присутствии других людей. Теория побуждения и социальная фасилитация. Самопрезентация. Теория "рассредоточенность - конфликт" и социальная фасилитация.

Модель коллективных усилий: теория ожидания в контексте социальной лености. Достижение согласия в группе. Групповое принятие решения.

Межличностные отношения: симпатии-антипатии, привлекательность - непривлекательность (восприятие и понимание людьми друг друга); совместимость, несовместимость, сработанность, любовь. Идентификация.

Механизмы развития группы, проблема группового давления, конформизм Лидерство: схемы влияния внутри группы. Теория великой личности. Харизматическая личность. Характеристики лидеров. Стили подходы в деятельности лидеров. Половые различия в лидерстве. Проницательность и харизма как основы лидерства.

Понятие и сущность социального влияния. Механизмы реагирования на влияние: конформизм, уступчивость, подчинение. Конформизм: влияние группы в действии. Опыты Эша

по исследованию конформизма на основании суждений о длине линий. Публичный конформизм и внутреннее согласие. Факторы, влияющие на конформизм: привязанность, размер группы, стремление к точности, значение индивидуальности.

Оправдание конформизма. Желание нравиться. Желание быть правым. Влияние меньшинства.

#### 2.4. Качество трудовой жизни и план социального развития персонала

Основные критерии и показатели качества трудовой жизни. Изучение и диагностика качества жизни в организации. Разработка инструментария диагностирования и анализ информации.

План социального развития коллектива и его структура. Формирование плана социального развития персонала и организация его выполнения.

### **3. Управление социально-культурной сферой организации**

#### 3.1. Характеристика системы социально-культурной сферы организации

Механизм управления социальными процессами в организации: социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования; методы социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.

Система управления социальным развитием персонала: структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации; организационные структуры управления социальными процессами на предприятии; взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями; нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации; участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.

#### 3.2 Деятельность организации в области труда и социально-трудовых отношений

Основные положения трудового законодательства и его использование в практике организаций. Создание новых рабочих мест и разработка их моделей Развитие социального планирования соответствующего рыночным условиям. Высвобождение работников и меры по вторичному трудоустройству персонала в филиалах и в других организациях, подготовка и переподготовка персонала, открытие собственного дела, досрочный выход на пенсию. Использование лизинга персонала и другие формы работы по трудоустройству. Взаимодействие организации и Центром занятости и рекрутинговыми агентствами.

Совершенствование социально-трудовых отношений в организации. Развитие форм участия персонала в управлении организацией.

#### 3.3. Управление социальным обеспечением, страхованием, услугами, выплатами и защитой в организации

Освоение социальной службой организации новых видов социальной деятельности. Законодательство и возможность дополнительного пенсионного страхования. Создание фонда выплаты пенсий работникам. Взаимодействие с органами пенсионного страхования и с негосударственными пенсионными фондами.

Разработка целевых социальных программ по защите, поддержке ветеранов, содействие переселению, семьям и др.; благотворительные программы – помощи общественным организациям, инвалидам, слепым, глухим, инвалидам Афганцам и др.

#### 3.4. Расширение социальной сферы и развитие объектов социальной инфраструктуры

Проблемы развития социальной инфраструктуры организации. Организация общественного питания, медицинское обслуживание Организация культуры отдыха и физического развития Жилищно-бытовое обслуживание и помощь семьям. Работа с детьми и детскими учреждениями. Организация работы с молодёжью и молодёжными организациями. Работа с ветеранами.

### 6.3 Содержание практических занятий

<b>Раздел 1. Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации</b>	
Тема 1. Социальная политика государства в РФ. Контент-анализ содержания социальной политики организации (по документам и регламентам персонала конкретной организации).	
Тема 2. Социальный менеджмент и факторы социальной среды организации. Анализ внешних и внутренних факторов социальной среды конкретной организации.	
Тема 3. Трудовой коллектив и социально-культурная сфера как объекты социального управления. Разработка оргструктуры социальной сферы организации. Анализ социально-демографических показателей трудового коллектива.	
Тема 4. Профсоюзная организация и развитие социального партнёрства. Анализ планов профсоюзной организации.	
Тема 5. Система управления социальным развитием организации. Разработка системы социального управления организацией.	
<b>Раздел 2. Управление социальным развитием трудового коллектива организации</b>	
Тема 1. Управление социальным развитием персонала: цели и задачи Разработка дерева целей социального развития персонала	
Тема 2. Проблемы формирования трудового коллектива. Власть, стили управления и лидерство. Разработка плана социального развития трудового коллектива.	
Тема 3. Взаимодействие с группами и методы социального управления. Разработка экспресс-анкет для изучения групп трудового коллектива.	
Тема 4. Качество трудовой жизни и план социального развития персонала. Определение критериев качества трудовой жизни коллектива.	
<b>Раздел 3. Управление социально-культурной сферой организации</b>	
Тема 1. Характеристика системы социально-культурной сферы организации. Анализ планов социально-культурной сферы организации. Разработка стратегического планирования развития инфраструктуры организации.	
Тема 2. Деятельность организации в области труда и социально-трудовых отношений. Изучение деятельности организации в области социально-трудовых отношений. Планирование мероприятий по развитию социально-трудовых отношений в организации.	
Тема 3. Управление социальным обеспечением, страхованием, услугами, выплатами и защитой в организации. Деловая игра по организации деятельности профсоюзного комитета в развитии социальных отношений на предприятии.	
Тема 4. Расширение социальной сферы развитие объектов социальной инфраструктуры. Круглый стол по развитию объектов социальной инфраструктуры организации.	

### 6.4 Содержание самостоятельной работы студентов

Ифр СРС	Иды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Грудоем-кость, часы	Иды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса	С1.Р1.Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации		6 Опорный конспект глав учебника

		C1.P2. Управление социальным развитием трудового коллектива организации		
		C1.P3. Управление социально-культурной сферой организации		
C2	Изучение разделов, тем дисциплины не вошедших в лекционный курс	C2.P1.Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации	6	Рефераты, эссе Выступления в ходе семинарских занятий
		C2.P2.Управление социальным развитием трудового коллектива организации		
		C2.P3.Управление социально-культурной сферой организации		
C3	Подготовка к аудиторным занятиям (практические и лабораторные занятия, текущий и рубежный контроль)	C3.P1.Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации	8	Проверочные тесты
		C3.P2. Управление социальным развитием трудового коллектива организации		Рефераты ОДИ Контрольный тест
		C3.P3. Управление социально-культурной сферой организации		
C4	Выполнение курсовых, домашних, расчетных, расчетно-графических работ, курсовых работ, проектов и тд.	C4.P1. Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации	8	Конспекты письменное домашнее задание
		C4.P2. Управление социальным развитием трудового коллектива организации		
		C4.P3.Управление социально-культурной сферой организации		
C5	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (зачет, экзамен)	C5.P1. Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации	4	Контрольный тест Итоговое экзаменационное компьютерное тестирование
		C5.P2. Управление социальным развитием трудового коллектива организации.		
		C5.P3.Управление социально-культурной сферой организации.		
C6	Прочие виды СРС	C6.P1. Методологические аспекты взаимодействия социальной политики	4	

		государства и организации.	
		С6.Р2. Управление социальным развитием трудового коллектива организации.	
		С6.Р3. Управление социально-культурной сферой организации.	
<b>Итого:</b>			<b>36/1</b>

## 7 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения (указываются методы, применяемые при проведении учебных занятий в интерактивных формах. Например - проблемная лекция, лекция-провокация, семинар-диспут и т.д.)	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
Р 1.1	Социальная политика государства в РФ.	Использование элементов проблемно-поисковой беседы,	1
Р 1.2	Социальный менеджмент и факторы социальной среды организации.	Передача информации с использованием мультимедиа	1
Р 1.3	Трудовой коллектив и социально-культурная сфера как объекты социального управления	Разработка оргструктуры социальной сферы организации Анализ социально-демографических показателей трудового коллектива. Составление отчёта.	1
Р 1.4	Профсоюзная организация и развитие социального партнёрства	Анализ планов профсоюзной организации	1
Р 1.5	Система управления социальным развитием организации	Разработка системы социального управления организацией и обсуждение на круглом столе	1
Р 2.1	Управление социальным развитием персонала: цели и задачи	Деловая игра: Разработка дерева целей социального развития персонала	1
Р 2.2	Проблемы формирования трудового коллектива. Власть, стили управления и лидерство	Разработка плана социального развития трудового коллектива	1
Р 2.3	Взаимодействие с группами и методы социального управления	Разработка экспресс-анкет для изучение групп трудового коллектива	1
Р 2.4	Качество трудовой жизни и план социального развития персонала	Определение критериев качества трудовой жизни коллектива.	2
Р 3.1	Характеристика системы социально-культурной сферы организации	Анализ планов социально-культурной сферы организации Разработка стратегического	2

		планирования развития инфраструктуры организации	
Р 3.2	Деятельность организации в области труда и социально-трудовых отношений	Изучение деятельности организации в области социально-трудовых отношений. Планирование мероприятий по развитию социально-трудовых отношений в организации	2
Р 3.3	Управление социальным обеспечением, страхованием, услугами, выплатами и защитой в организации	Деловая игра по организации деятельности профсоюзного комитета в развитии социальных отношений на предприятии	2
Р 3.4	Расширение социальной сферы и развитие объектов социальной инфраструктуры	Круглый стол по развитию объектов социальной инфра-структуры организации.	2
<b>Итого:</b>			<b>18</b>
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий			<b>50 %</b>

## 8. Фонд оценочных средств

### 8.1. Оценочные средства и текущий контроль успеваемости (промежуточная аттестация)

№	Формы учебной работы	Баллы
1.	Посещение лекций	<b>1 (18)</b>
2.	Посещение практических занятий	<b>1 (18)</b>
3.	Выступление на семинарских занятиях	<b>5</b>
4.	Участие в деловой игре	<b>5</b>
5.	Выступление с сообщением, рефератом, докладом	<b>9</b>
6.	Заполнение теста	<b>5</b>
7.	Решение кейсовых заданий	<b>5</b>
8.	Участие в заседании круглого стола	<b>5</b>
9.	Научно-исследовательская работа студента (НИРС)	<b>15</b>
10.	Презентация темы и др. формы работы	<b>10</b>
11.	Зачёт	<b>15</b>
12.	<b>ИТОГ: «зачтено»</b>	<b>61-75</b>

### 8.2. Критерий оценивания зачетного теста

Правильно выполненное задание - 1 балл. При проверке качества подготовки студентов после изучения дисциплины устанавливается

критерий не менее 60% правильно выполненных заданий.

## **Критерии оценивания НИРС**

**Оценка «зачтено»** выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами управленческого учета и учета персонала;
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты управленческого учета и учета персонала;

**Оценка «незачтено»** выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- **неумение защитить основные положения работы.**

### **Темы НИРС**

- 1 Рынок труда и понятие социально-трудовых отношений.
- 2 Корпоративная культура и её влияние на социальное развитие персонала.
- 3 Понятие «социальное управление персоналом». Субъект, объект и предмет управления Цели, задачи и закономерности управления.
- 4 Эволюция основных теорий и концепций социального управления персоналом.
- 5 Характеристика особенностей отечественного и зарубежного социального менеджмента.
- 6 Методы социального планирования персонала.
- 7 Информационное обеспечение системы социального управления персоналом организации.
- 8 Стратегическое, тактическое и оперативное социальное планирование.
- 9 Понятие, сущность, цели кадровой и социальной политики организации.
- 10 Взаимосвязь социальной и кадровой политики организации.
- 11 Основные структуры социальной системы развития персоналом.
- 12 Технология управления набором персонала в организации.
- 13 Социализация и адаптация персонала в производственно трудовой среде.



- 14 Разработка программы профессиональной и социально-психологической адаптации сотрудников.
- 15 Мотивация: характеристика теорий содержания (А.Маслоу, Д.Мак-Клелланд, Ф.Герцберг и др.).
- 16 Мотивация: особенности процессуальных теорий (В.Врум, С.Адамс, Л.Портер и Э.Лоулер и др.).
- 17 Экономические и неэкономические методы влияния на социальную мотивацию персонала.
- 18 Система социальной мотивации в организации.
- 19 Индивидуально-личностные способы мотивации сотрудников.
- 20 Мотивационный менеджмент и мотивационное противоречие в процессе управления.
- 21 Методы социального управления персоналом и закономерности их использования.
- 22 Понятие конфликта. Причины конфликтов в организации. Управление конфликтами.
- 23 Стадии протекания конфликтов и модели поведения в конфликтной ситуации.
- 24 Организация работы социальной службы управления персоналом. Кадровое, информационное техническое и правовое обеспечение системы управления
- 25 Оценка социальной эффективности системы управления персоналом.
- 26 Процессы коммуникации и правила конструктивного общения руководителя с персоналом.
- 27 Характеристика труда руководителя и стили руководства персоналом.
- 28 Социально-психологическая компетентность руководителя и её составляющие.
- 29 Характеристика социальной и ролевой структуры персонала.
- 30 Трудовой коллектив, его структура и этапы развития.
- 31 Участие профсоюзной организации в процессе управления персоналом.
- 32 Понятие групп, их классификация и создание команд в организации.
- 33 Характеристика коллективно-групповой эффективности как качество трудовой жизни персонала.
- 34 Сущность и понятие власти и лидерства в коллективе.
- 35 Характеристика основных документов организации и персонала - особенности структура, содержание (модель рабочего места, положение об аттестации, расстановке, обучении кадров, должностные инструкции и др.).
- 36 Профессиональный и социально-психологический портрет менеджера по персоналу.
- 37 Характеристика социальной эффективности поведения личности в организации.

### **Краткая характеристика оценочного средства «Реферат»**

Конечная цель, получаемая в результате выполнения реферата позволяет оценить теоретические знания и практические навыки студента в области управленческого учета и учета персонала. Позволяет оценить уровень сформированности управленческих, аналитических навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется в индивидуальном порядке.

## **Критерии оценивания «Реферат»**

**Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:**

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами управленческого учета и учета персонала;
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты управленческого учета и учета персонала.

**Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:**

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы.

## **Перечень тем рефератов**

1. Государственная социальная политика.
2. Организация как целостная социально-техническая система и её взаимодействие с окружающей бизнес-средой.
3. Понятие «социальное управление персоналом». Субъект, объект и предмет управления Цели, задачи и закономерности управления.
4. Эволюция основных теорий и концепций социального управления персоналом.
5. Характеристика особенностей отечественного и зарубежного социального менеджмента.
6. Методы социального планирования персонала.
7. Информационное обеспечение системы социального управления персоналом организации.
8. Стратегическое, тактическое и оперативное социальное планирование.
9. Понятие, сущность, цели кадровой и социальной политики организации.
10. Взаимосвязь социальной и кадровой политики организации.

11. Основные структуры социальной системы развития персоналом.
12. Социализация и адаптация персонала в производственно трудовой среде.
13. Разработка программы профессиональной и социально-психологической адаптации сотрудников.
14. Мотивация: характеристика теорий содержания (А.Маслоу, Д.Мак-Клелланд, Ф.Герцберг и др.).
15. Мотивация: особенности процессуальных теорий (В.Врум, С.Адамс, Л.Портер и Э.Лоулер и др.).
16. Экономические и неэкономические методы влияния на социальную мотивацию персонала.
17. Система социальной мотивации в организации.
18. Индивидуально-личностные способы мотивации сотрудников.
19. Методы социального управления персоналом и закономерности их использования.
20. Понятие конфликта. Причины конфликтов в организации. Управление конфликтами.
21. Организация работы социальной службы управления персоналом. Кадровое, информационное техническое и правовое обеспечение системы управления
22. Оценка социальной эффективности системы управления персоналом.
23. Процессы коммуникации и правила конструктивного общения руководителя с персоналом.
24. Характеристика труда руководителя и стили руководства персоналом.
25. Социально-психологическая компетентность руководителя и её составляющие.
26. Характеристика социальной и ролевой структуры персонала.
27. Трудовой коллектив, его структура и этапы развития.
28. Участие профсоюзной организации в процессе управления персоналом.
29. Понятие групп, их классификация и создание команд в организации.
30. Характеристика коллективно-групповой эффективности как качество трудовой жизни персонала.
31. Профессиональный и социально-психологический портрет менеджера по персоналу.
32. Характеристика социальной эффективности поведения личности в организации.

### **8.3 Контрольные средства оценки**

#### **Вопросы к зачету**

- 1 Рынок труда и понятие социально-трудовых отношений.
- 2 Государственная политика занятости и безработица.
- 3 Организация как целостная социально-техническая система и её взаимодействие с окружающей бизнес-средой.
- 4 Корпоративная культура и её влияние на формирование персонала.
- 5 Понятие «социальное управление персоналом». Субъект, объект и предмет управления Цели, задачи и закономерности управления.
- 6 Понятие управленческого цикла и этапы его осуществления.
- 7 Эволюция основных теорий и концепций социального управления персоналом.

- 8 Характеристика особенностей отечественного и зарубежного социального менеджмента.
- 9 Методы социального планирования персонала.
- 10 Информационное обеспечение системы социального управления персоналом организации.
- 11 Стратегическое, тактическое и оперативное социальное планирование.
- 12 Понятие, сущность, цели кадровой и социальной политики организации.
- 13 Взаимосвязь социальной и кадровой политики организации.
- 14 Основные структуры социальной системы развития персоналом.
- 15 Технология управления набором персонала в организации.
- 16 Социализация и адаптация персонала в производственно трудовой среде.
- 17 Разработка программы профессиональной и социально-психологической адаптации сотрудников.
- 18 Мотивация: характеристика теорий содержания (А.Маслоу, Д.Мак-Клелланд, Ф.Герцберг и др.).
- 19 Мотивация: особенности процессуальных теорий (В.Врум, С.Адамс, Л.Портер и Э.Лоулер и др.).
- 20 Экономические и неэкономические методы влияния на социальную мотивацию персонала.
- 21 Система социальной мотивации в организации.
- 22 Индивидуально-личностные способы мотивации сотрудников.
- 23 Мотивационный менеджмент и мотивационное противоречие в процессе управления.
- 24 Методы социального управления персоналом и закономерности их использования.
- 25 Понятие конфликта. Причины конфликтов в организации. Управление конфликтами.
- 26 Стадии протекания конфликтов и модели поведения в конфликтной ситуации.
- 27 Организация работы социальной службы управления персоналом. Кадровое, информационное техническое и правовое обеспечение системы управления
- 28 Оценка социальной эффективности системы управления персоналом.
- 29 Процессы коммуникации и правила конструктивного общения руководителя с персоналом.
- 30 Характеристика труда руководителя и стили руководства персоналом.
- 31 Социально-психологическая компетентность руководителя и её составляющие.
- 32 Характеристика социальной и ролевой структуры персонала.
- 33 Трудовой коллектив, его структура и этапы развития.
- 34 Участие профсоюзной организации в процессе управления персоналом.
- 35 Понятие групп, их классификация и создание команд в организации.
- 36 Характеристика коллективно-групповой эффективности как качество трудовой жизни персонала.
- 37 Сущность и понятие власти и лидерства в коллективе.
- 38 Характеристика основных документов организации и персонала - особенности структура, содержание (модель рабочего места, положение об аттестации, расстановке, обучении кадров, должностные инструкции и др.).
- 39 Профессиональный и социально-психологический портрет менеджера по персоналу.
- 40 Характеристика социальной эффективности поведения личности в организации.

## **9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:**

### **9.1 Основная литература:**

1. Башмаков В.И., Тихонова Е.В. Управление социальным развитием персонала: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования. – М.: Издательский центр «Академия», 2012.- 240 с.
2. Оксина К.Э., Резина Е.В. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: Учебно-практическое пособие под. Ред. А.Я.Кибанова. = М.: Проспект. 2012.-64 с.
3. Третьякова Е.П. Теория организации: учебное пособие. М., КНОРУС, 2012.-224 с.

### **9.2. Дополнительная литература**

1. Амблер Т. Социальная политика организации. Спб., 2009
2. Аникеев С.Н. . Социальная политика организации М.: Фолиум. 2009
3. Голубков Е.П. Социальная политика организации: теория, методы и практика – М., Финпресс.- 2009
4. Дихтль Е. . Социальная политика организации. Учебник М., 2009
5. Ковалёв А.И.. Социальная политика организации М.: Центр экономики и маркетинга. – 2009
6. Блейк Р., Моутон Д. Научные методы управления Киев, 1990
7. Донцов А.И. Психология коллектива М., Мгу, 1984.
8. Ильенкова С.Д. и др. Социальный менеджмент: Учебник.- М., 1998.
9. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. Л., Наука, 1981.
10. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Ред. Парыгин Б.Д. М., наука. 1986
11. Социально-психологические проблемы трудового коллектива. М., наука, 1983.
12. Шепель В.М. Управленческая психология
13. Шуванов В.И. Социальная психология менеджмента.- М., 1997
14. Социальный менеджмент. Под. Ред. Д.В.Валового. М.: Бизнес-школа. 2000.

### **9.3 Программное обеспечение**

Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы:

15. Библиотека электронных книг <http://e-booki.narod.ru/knigi.htm>
16. Деловая информация – [http:// www.delinform.ru](http://www.delinform.ru)
17. Журнал «Справочник кадровика» - [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru)–
18. Журнал «Эксперт», <http://www.expert.ru>
19. Общероссийская Сеть «Консультант-Плюс» <http://www.consultant.ru>
20. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
21. «Российская газета»- [www.rg.ru](http://www.rg.ru)
22. Система Гарант-законодательство с комментариями <http://www.garant.ru>

23. Сайт Госкомстата РФ -[www.rks.ru](http://www.rks.ru)

24. Сайт «Демография России и Российской империи-  
[www.econ.msu.ru](http://www.econ.msu.ru)

25. Сайт Международной организации труда -[www.ilo.ru](http://www.ilo.ru)

26. «Человек и труд» -[www.chelt.ru](http://www.chelt.ru)

## **10 Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

### **10.1 Технические средства:**

Проектор «Полилюкс», установка multimedia, персональные компьютеры, ноутбук, ксерокс. Разработанные слайды по социальному развитию персонала.