

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Факультет экономики и управления
Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Факультет экономики и
управления

Лавров Александр Юрьевич

«___» _____ 20___
г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.26 Управление социальным развитием персонала
на 144 часа(ов), 4 зачетных(ые) единиц(ы)
для направления подготовки (специальности) 38.03.03 - Управление персоналом

составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом
Министерства образования и науки Российской Федерации от
«___» _____ 20___ г. №___

Профиль – Рекрутмент (для набора 2022)
Форма обучения: Очно-заочная

1. Организационно-методический раздел

1.1 Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины:

формирование у студента комплекса знаний по теоретическим основам в науке и приобретение практических навыков в области управления социальным развитием организации.

Задачи изучения дисциплины:

- участие в организационно-управленческой и экономической деятельности, в ходе которой бакалавр получает основы знаний по разработке кадровой, социальной политики и стратегии управления персоналом; участие в информационно-аналитической деятельности, в ходе которой бакалавр получает навыки анализа социальных процессов и отношений в организации; а также анализа системы и процессов управления персоналом организации; участие в социально-психологической деятельности, в ходе которой бакалавр получает основы знаний по управлению социальными процессами, конфликтами и стрессами; участие в проектной деятельности, в ходе которой бакалавр готов применять современные методы управления персоналом.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Учебная дисциплина «Управление социальным развитием персонала» относится к обязательной дисциплине вариативной части блока Б1 О.26 по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», изучается в 8 семестре студентами очной формы и очно - заочной формы обучения. Она непосредственно связана с дисциплинами гуманитарного, социального и экономического цикла и опирается на освоенные при изучении данных дисциплин знания и умения.

1.3. Объем дисциплины (модуля) с указанием трудоемкости всех видов учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы), 144 часов.

Виды занятий	Семестр 7	Всего часов
Общая трудоемкость		144
Аудиторные занятия, в т.ч.	18	18
Лекционные (ЛК)	9	9
Практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	9	9
Лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа	90	90

студентов (СРС)		
Форма промежуточной аттестации в семестре	Экзамен	36
Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)	КР	

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

Планируемые результаты освоения образовательной программы		Планируемые результаты обучения по дисциплине
Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции, формируемые в рамках дисциплины	Дескрипторы: знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности
УК-2	Знает необходимые теоретические и методологические основы проектной деятельности, правовые нормы, определяющие и регулирующие сферу, в которой осуществляется разработка и реализация проектов	<p>Знать: свойства и особенности процесса развития социальных систем; параметры организации как социального объекта; основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы; работник предприятия - объект или субъект социального управления. Внешние и внутренние факторы социальной среды организации. Тенденции изменения социальной среды организации в условиях рыночной экономики</p> <p>Уметь: анализировать факторы внешней и внутренней среды организации, проводить анализ нормативно-правовых актов, проводить исследования по социальному развитию организации с помощью различных методов анализа</p> <p>Владеть: нормативно-правовыми основами в рассматриваемой сфере деятельности, принципами функционирования социально-экономических систем.</p>
УК-2	УК-2 УК2.2 Умеет разрабатывать	Знать: исходные данные (в том

	<p>Знать: исходные данные (в том 3</p> <p>УК-2</p> <p>директивные документы, исходя из действующих правовых норм, планы, определять целевые этапы и основные направления работ, обосновывать выбор оптимального решения из имеющихся альтернатив для достижения намеченных результатов. Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности, стоимости и рисков проекта, имеющихся ресурсов и ограничений, учитывая действующие правовые нормы</p>	<p>числе нормативные)для составления планов и выбора направления работы по социальному планированию и проектированию. основные механизмы управления социальными процессами в организации.</p> <p>Уметь: использовать основные положения и методы экономических наук при решении социальных и профессиональных задач.</p> <p>Уметь: обосновать основные направления работ для достижения текущих и долгосрочных целей.</p> <p>Владеть: навыками принятия решений на основе отечественного и зарубежного опыта управления социальными процессами в современных организациях .Принимать участие в оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации</p>
<p>УК-2</p>	<p>Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности, стоимости и рисков проекта, имеющихся ресурсов и ограничений, учитывая действующие правовые нормы</p>	<p>Знать: основные механизмы управления социальными процессами в организации.</p> <p>Уметь: использовать основные положения и методы экономических наук при решении социальных и профессиональных задач.</p> <p>Владеть: способностью применять типовые методы измерения результатов деятельности</p>

		подразделений управления персоналом . Принимать участие в оценке экономической и социальной эффективности
ПК-3	Разрабатывает планы профессиональной карьеры работников, формирует кадровый резерв, организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<p>Знать: основы социального планирования и прогнозирования , технологии разработки и составления планов для построения профессиональной карьеры персонала .</p> <p>Концепции, стратегии и тактики управления социальным развитием персонала. Основы кадровой политики и планирования карьеры</p> <p>Уметь: применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теорий при решении профессиональных задач. Анализировать и применять знания при разработке планов, программ и проектов локальных актов.</p> <p>Проводить кадровую оценку персонала и разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой персонала</p> <p>Владеть: методами организационных и управленческих навыков при решении профессиональных задач по обучению, адаптации и стажировке.</p> <p>Методикой анализа состояния работы в организации и умением провести мероприятия по обучению персонала .</p> <p>Навыками карьерного стимулирования и информационной культуры</p>
ПК-3	Разрабатывает планы,	Знать: концепции, стратегии и

	методические материалы, учебные планы и программы, проекты локальных актов по обучению и развитию персонала, организует мероприятия по обучению персонала	<p>тактики управления социальным развитием персонала</p> <p>Уметь: анализировать и применять знания при разработке планов, программ и проектов локальных актов</p> <p>Владеть: методикой анализа состояния работы в организации и умением провести мероприятия по обучению персонала</p>
ПК-3	Разрабатывает планы адаптации, стажировки персонала, организует мероприятия по адаптации, стажировке персонала, разрабатывает предложения по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала.	<p>Знать: порядок организации мероприятий по адаптации, стажировке персонала</p> <p>Уметь: планировать и разрабатывать мероприятия для улучшения системы адаптации и стажировки персонала</p> <p>Владеть: навыками подготовки и разработке мероприятий</p>
ПК-3	Анализирует эффективность мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, обучению, адаптации и стажировке персонала, подготавливает предложения по формированию бюджета.	<p>Знать: Основы кадровой политики и планирования карьеры ,</p> <p>Уметь: проводить кадровую оценку персонала и разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой персонала</p> <p>Владеть: навыками карьерного стимулирования</p>
ПК-3	Использует в работе информационные системы и базы данных по обучению персонала.	<p>Знать: принципы построения информационных систем для анализа социального развития</p> <p>Уметь: работать с информационными системами и</p>

		<p>базами данных</p> <p>Владеть: навыками информационной культуры</p>
ПК-5	<p>Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ.</p>	<p>Знать: основные понятия социальной сферы и типы целевых групп</p> <p>Уметь: составлять социальные программы</p> <p>Владеть: практическими навыками применения современных технологий управления социальным развитием персонала</p>
ПК-5	<p>Разрабатывает корпоративные социальные программы, системы выплат работникам социальных льгот, подготавливает предложения по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики</p>	<p>Знать: систему корпоративного и социального управления на предприятии</p> <p>Уметь: разрабатывать и внедрять программы, соглашения коллективные договора, подготавливать предложения по их совершенствованию.</p> <p>Владеть: навыками разработки и корпоративных социальных программ и систем выплат работникам социальных льгот</p>
ПК-5	<p>Внедряет корпоративные социальные программы, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников, реализует системы социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства Российской Федерации</p>	<p>Знать: кадровый состав, уставные (локальные) документы, касающиеся системы социальных льгот и выплат работникам</p> <p>Уметь: составлять социальные программы и планы по социальному развитию организации с учетом финансовых возможностей организации</p> <p>Владеть: практическими навыками по реализации системы социальных льгот и гарантий с учетом требования</p>

		законодательства РФ
ПК-5	Подготавливает предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ	<p>Знать: порядок составления и формирования бюджета на реализацию социальных мероприятий</p> <p>Уметь: планировать и рационально распоряжаться средствами на реализацию социальных мероприятий</p> <p>Владеть: навыками планирования, мыслить системно, достигать результата</p>
ПК-5	Проводит оценку эффективности корпоративных социальных программ и уровня удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой.	<p>Знать: методику «Уровень социального развития организации», расчет по социальным процессам, характеризующим гуманизацию труда и состояние объектов социальной инфраструктуры, по оплате и дисциплине труда.</p> <p>Уметь: Проводить исследование удовлетворенности состоянием социальной сферы работников организации</p> <p>Владеть: методами анализа эффективности применяемых практик по организации социальных мероприятий</p>

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

3.1 Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Темы раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			С Р С
					Л К	П З (С З)	Л Р	

1	1.1	Предмет научной дисциплины «Управление социальным развитием организации	Сущность, основные цели и условия социального развития организации. Методологические основы управления социальным развитием организации. Принципы и методы управления социальным развитием организации	6	2	0	0	4
	1.2	Социальное развитие персонала как объект управления	Социальное развитие персонала как объект управления, параметры организации как социального объекта, персональный состав сотрудников организации	6	0	0	0	6
2	2.1	Социальная среда организации как объект управления персоналом	Социальная среда организации. Основные составляющие социальной среды. Социально-экономическая среда	10	2	0	0	8
	2.2	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	Отечественный опыт управления. Зарубежный опыт управления	6	0	0	0	6
3	3.1	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	Основные факторы развития социальной среды. Факторы, влияющие на социальную среду организации по ряду признаков.	10	0	0	0	10
	3.2	Внешние факторы социального развития персонала	Внешние факторы социального развития организации. Социальные процессы в организациях	14	2	2	0	10

	3.3	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	Современное состояние социальной сферы . Понятие и виды социальных изменений	10	0	0	0	10
4	4.1	Социальное планирование в организации	Сущность социального планирования . Уровни планирования . Роль социального планирования	12	2	1	0	9
	4.2	Корпоративная социальная политика в условиях современной России	Социальная политика - основа управления социальным развитием организации. Роль и содержание корпоративной социальной политики организации	12	0	2	0	10
5	5.1	Механизм управления социальными процессами в организации	Понятие и принципы социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений российского общества. Механизм управления.	12	0	2	0	10
	5.2	Нормативно-правовое обеспечение управления социальным развитием организации	Понятие и система локальных нормативных актов организации. Основопологающие документы . Коллективный договор и социальный кодекс - инструменты управления социальным развитием организации	10	1	2	0	7
Итого				108	9	9	0	90

3.2. Содержание разделов дисциплины

3.2.1. Лекционные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

1	1.1	Предмет научной дисциплины «Управление социальным развитием организации»	Сущность, основные цели и условия социального развития организации. Методологические основы управления социальным развитием организации. Принципы и методы управления социальным развитием организации	2
2	2.1	Социальная среда организации как объект управления персоналом	Социальная среда организации. Основные составляющие социальной среды. Социально-экономическая среда	2
3	3.2	Внешние факторы социального развития персонала	Внешние факторы социального развития организации. Социальные процессы в организациях.	2
4	4.1	Социальное планирование и прогнозирование	Эффективное планирование в организации	2
5	5.2	. Нормативно-правовое обеспечение управления социальным развитием организации	Понятие и система локальных нормативных актов организации. основополагающие документы . Коллективный договор и социальный кодекс - инструменты управления социальным развитием организации	1

3.2.2. Практические занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
3	3.2	Внешние факторы социального развития персонала	Внешние факторы социального развития организации. Социальные процессы в организациях.	2
4	4.1	Перспективные изменения и методы достижения	Анализ статистических данных, характеризующих материальную базу и другие составляющие социальной среды организации; анализ социально-	1

		поставленных целей	бытовых и санитарно-гигиенических условий труда и отдыха, соблюдения техники безопасности ведения работ, а также общественного мнения и преобладающих настроений в коллективе, их ожиданий и предпочтений в соизмерении с реальными возможностями организации.	
	4.2	Корпоративная социальная политика в условиях современной России	Социальная политика - основа управления социальным развитием организации. Роль и содержание социальной политики организации. Корпоративная социальная политика. Направленность социальной политики предприятий.	2
5	5.1	Механизм управления социальными процессами в организации	профессиональная адаптация работников; - разработка программ (включающих в себя систему принципов и критериев) профессионального и служебного роста работников в различных подразделениях организации (или программ управления карьерой); - выработка мотивационных программ — системы компенсаций и стимулов (поощрений и наказаний —денежных, административных и психологических), направленных на побуждение работников к самореализации в профессиональной деятельности для подразделений организации — в соответствии с задачами организации, нормами законности и традиционным принципами справедливости, сложившимися в социокультурной среде; - создание и реализация программ обучения, подготовки, переподготовки, повышение квалификации работников;	2
	5.2	Нормативно-правовое обеспечение управления социальным развитием	Понятие и система локальных нормативных актов организации. основополагающие документы . Коллективный договор и социальный кодекс - инструменты управления социальным развитием организации	2

		организации	
--	--	-------------	--

3.2.3. Лабораторные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

3.3. Содержание материалов, выносимых на самостоятельное изучение

Модуль	Номер раздела	Содержание материалов, выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной деятельности	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Расчет среднесписочной численности организации	Решение задач	4
	1.2	Особенности зарубежного и отечественного опыта управления социальными процессами; реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения	Составление таблицы, отражающей основные характеристики, достоинства и недостатки различных подходов к социальной политике	6
2	2.1	Написание курсовой работы	Дать общую характеристику организации, нормативно-правовое регулирование и организационная структура организации	8
	2.2	Отечественный и зарубежный опыт управления	Доклады	6
3	3.1	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	учет действия данной группы факторов, которые приводят к потерям производительности труда, а какие к улучшению	8

			производительности	
	3.2	Внешние факторы социального развития персонала	Анализ внешних факторов, оказывающих воздействие на организацию	10
	3.3	Содержание и механизм социального партнерства	Анализ коллективного договора и написание раздела курсовой работы	10
4	4.1	Глубокий и разносторонний анализ состояния социальных условий организации; осмысленная диагностика, выяснение и объяснение взаимосвязей, которые складываются между ее отдельными частями; предвидение того, какой вариант решения назревшей социальной проблемы будет наиболее эффективным	написание второго раздела курсовой работы	9
	4.2	Социальная политика предприятия	в рамках написания курсовой работы проводится анализ льгот и гарантий в рамках социальной защиты работников (социальное страхование по старости, по случаю временной нетрудоспособности, безработицы и др.), установленные на государственном или региональном уровне. Анализ дополнительных льгот, относящиеся к элементам материального стимулирования, за счет выделенных на эти цели средств из фондов социального развития предприятия.	10
5	5.2	Нормативно-правовое обеспечение управления	Анализ нормативно-правовых документов по	7

		социальным развитием организации	выбранной организации . Для использования при написании курсовой работы	
--	--	-------------------------------------	--	--

4. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлен в приложении.

[Фонд оценочных средств](#)

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

5.1.1. Печатные издания

1. 1.1. Казарян Ирина Рафаэлевна. Управление социальным и профессиональным развитием персонала : учеб. пособие. - Чита : ЗабГУ, 2016. - 158 с. - ISBN 978-5-9293-1830-6 : 158-00. 2. Матафонова Юлия Анатольевна. Социальный менеджмент: управление социальной сферой : учеб. пособие. - Чита : ЗабГУ, 2013. - 161 с. - ISBN 978-5-9293-1033-1 : 118-00. 3. Бухалков Михаил Ильич. Управление персоналом : учеб. пособие . - 2-е изд. - Москва : ИНФРА-М, 2009. - 400 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003112-5 : 124-00. 4. Федорова Наталья Васильевна. Управление персоналом : учебник. - Москва : КноРус, 2013. - 432 с. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-406-02475-1 : 555-50. 5. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации. Учебник. Москва, 2006. 6. Социальное развитие предприятий : учебное пособие / под ред. Н. А. Волгина; А. Н. Аверина. — Москва : КноРус, 2006. 7. Генкин Борис Михайлович. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Генкин Борис Михайлович. - 8-е изд., пересмотр. и доп. - Москва: Норма, 2009. - 464 с.

5.1.2. Издания из ЭБС

1. 1. 1. Мансуров Р. Е. Настольная книга директора по персоналу: практ. пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 384 с. Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/F86718EC-07C7-43D6-AFFF-6B357369F1ED/nastolnaya-kniga-direktora-po-personalu?utm_source=biblio-online_share 1. Экономика и социология труда: теория и практика: учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.] ; отв. ред. В. М. Маслова. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 539 с. Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/A7A09711-A15F-45E1-A1F3-648685462DFB?utm_source=biblio-online_share 2. Алиев И. М. Экономика труда: учебник для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2016. - 478 с. Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/DFD555A1-5C2A-44E2-8942-114CEDF69837?utm_source=biblio-online_share

5.2. Дополнительная литература

5.2.1. Печатные издания

1. 1. 1. Кибанов А. Я. Служба управления персоналом : учебное пособие для вузов / А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, М. В. Ушакова. — Москва : КноРус, 2010. — 416 с. 2. Шарков Ф.И. Основы социального государства: Учебник. / Ф.И. Шарков - Дашков и К, 2012 г. - 314 с.

5.2.2. Издания из ЭБС

1.

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Название	Ссылка
----------	--------

6. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, ABBYY FineReader, ESET NOD32 Smart Security Business Edition, Foxit Reader, АИБС "МегаПро".

Программное обеспечение специального назначения:

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование помещений для проведения учебных занятий и для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по факультету
Учебные аудитории для проведения практических занятий	
Учебные аудитории для промежуточной аттестации	
Учебные аудитории для курсового проектирования(выполнения курсовых работ)	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по кафедре
Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	
Учебные аудитории для текущей аттестации	

8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

При домашней подготовке к занятиям по каждой теме студенты должны проработать конспекты лекций, литературные источники, выбрать дополнительную литературу по своему усмотрению, подготовить ответы на вопросы, решить задачи и т.д.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом, должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого материала, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать их на умение применять теоретические знания на практике. В процессе этой деятельности решаются следующие задачи:

- научить работать с учебной литературой;
- формировать у них соответствующие знания, умения и навыки
- стимулировать профессиональный рост студентов, воспитывать творческую активность и инициативу.

Самостоятельная работа студентов предполагает:

- подготовку к занятиям (изучение лекционного материала, чтение рекомендуемой литературы, ответы на вопросы, решение задач и т.д.);
- подготовку к итоговой аттестации.

Учебный процесс сопровождается использованием компьютерных обучающих программ, контрольных заданий и тестов, деловых инновационных игр, пакетов прикладных программ.

Для активизации творческих способностей студентов предусмотрены выступления с докладами по актуальным проблемам дисциплины.

Подготовка и написание курсовой работы требует от студента самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы. Она включает несколько этапов и предусматривает длительную, систематическую работу студентов и помощь педагогов по мере необходимости: - составляется план курсовой работы путем обобщения и логического построения материала ; - подбираются основные источники информации; - систематизируются полученные сведения путем изучения наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, дает сам преподаватель; - делаются выводы и обобщения в результате анализа изученного материала, выделения наиболее значимых для раскрытия темы курсовой работы , анализ нормативных документов, отчетных данных предприятия и проект решения , выявленных проблем .

В процессе изучения дисциплины проводится опрос и написание докладов .

По некоторым темам могут привлекаться несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления. Обычно в качестве тем для докладов преподавателем предлагается тот материал учебного курса, который не освещается в лекциях, а выносится на самостоятельное изучение студентами. Поэтому доклады, сделанные студентами на семинарских занятиях, с одной стороны, позволяют дополнить лекционный материал, а с другой - дают преподавателю возможность оценить умения студентов самостоятельно работать с учебным и научным материалом.

Разработчик/группа разработчиков:
Наталья Петровна Калашникова

Типовая программа утверждена

Согласована с выпускающей кафедрой
Заведующий кафедрой

_____ «___» _____ 20___ г.