

Министерство образования и науки Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Владимирский государственный университет
 имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
 (ВлГУ)



УТВЕРЖДАЮ

Проректор
 по учебно-методической работе

 А.А. Панфилов

« 28 » 01 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
 УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА
 (наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль/программа подготовки Управление персоналом организации

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очная

Семестр	Трудоем- кость зач. ед, час.	Лек- ции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
7	3/108	18	18	-	36	Экзамен (36)
Итого	3/108	18	18	-	36	Экзамен (36)

Владимир 2016



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» является развитие личностных качеств, формирование у студентов глубоких теоретических знаний в области социального развития персонала в современных организациях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» относится к обязательным дисциплинам вариативной части.

Предшествующими дисциплинами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Управление социальным развитием персонала» являются «Основы теории управления», «Экономика и социология труда», а также ряда дисциплин, включенных в учебный план по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Дисциплина является базой для изучения таких дисциплин как «Управление социально-трудовой сферой», а также ряда дисциплин, включенных в учебный план по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

- основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и уметь применять их на практике (ПК-4);
- основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и уметь применять их на практике (ПК-6);
- 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 (ПК-29).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

- 1) Знать: основы социализации и профориентации персонала; принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; способы и методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации; современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-4, ПК-29)
- 2) Уметь: разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации; организовывать работу с кадровым резервом; диагностировать состояние социальной сферы организации; целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-4, ПК-29)
- 3) Владеть: основами профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; методами обучения персонала. (ПК-6)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 ЗЕТ, 108 часов.

№	Раздел (тема)	Э	З	Виды учебной работы,	Объем	Формы
---	---------------	---	---	----------------------	-------	-------

п/п	дисциплины			включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1.	Тема 1. Управление социальным развитием персонала.	7	1-2	2	2			4		3/75%	
2.	Тема 2. Социальное развитие персонала как объект управления.	7	3-4	2	2			4		3/75%	
3.	Тема 3. Социально-экономическая среда организации.	7	5-6	2	2			4		3/75%	Рейтинг-контроль №1
4.	Тема 4. Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства.	7	7-8	2	2			4		3/75%	
5.	Тема 5. Внутренние и внешние факторы социального развития персонала.	7	9-10	2	2			4		3/75%	
6.	Тема 6. Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации.	7	11-12	2	2			4		3/75%	Рейтинг-контроль №2
7.	Тема 7. Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией.	7	13-14	2	2			4		3/75%	
8.	Тема 8. Современные методы управления социальным развитием персонала	7	15-16	2	2			4		3/75%	
9.	Тема 9. Финансовое	7	17-	2	2			4		3/75%	Рейтинг-

и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала.		18								контроль №3
Всего		18	18			36		27/75%		Экзамен(36)

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Целью и задачами освоения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» являются развитие личностных качеств, формирование у студентов глубоких теоретических знаний в области социального развития персонала в современных организациях.

Усвоение дисциплины связано с приобретением студентами норм, правил и закономерностей данной научной дисциплины, а также с изучением вопросов управления социальным развитием персонала.

В процессе изучения дисциплины предполагается использование инновационных технологий преподавания:

- деловых игр;
- тестирования;
- информационных технологий.

Деловые игры:

Цель деловой игры - приобретение практических навыков. Деловая игра вовлекает студента, принимающего в ней участие, в коллективный труд с персональной ответственностью. Будучи приближенной к реальным условиям, игра позволяет преодолеть противоречия между условностями обучения и реальными условиями будущей профессиональной деятельности, между коллективным характером труда и индивидуальным характером усвоения знаний каждым студентом.

По решению ведущего преподавателя в форме деловой игры могут проводиться практические занятия и по другим темам. Предварительно, согласуясь со сценарием игры, определяются ее цель, исходные данные и производится распределение ролей. Студенты, с учетом поставленной перед ними цели, прорабатывают учебный материал, нормативную базу, научные материалы и публикации в периодике. Они разрабатывают необходимые материалы - компьютерные программы, обеспечивающие разработку, создание и хранение документов в электронном виде. Итоговые материалы передаются преподавателю, который подводит итоги игры и дает оценку деятельности всем ее участникам.

Тестирование:

Использование прогрессивных методов преподавания предполагает тестирование знаний студентов в соответствии с перечнем вопросов, разрабатываемым ведущим преподавателем по отдельным разделам дисциплины. Тестирование может проводиться как непосредственно на практическом занятии, так и в качестве домашнего задания с обязательным промежуточным подведением итогов ведущим преподавателем.

Студенты также могут проводить самотестирование по отдельным вопросам изучаемых тем. Результаты самотестирования подводятся ведущим преподавателем и учитываются при итоговой аттестации.

Информационные технологии:

В процессе преподавания дисциплины предполагается использование современных информационных технологий и Интернет-ресурсов. При этом на каждой лекции и на каждом практическом занятии используется мультимедийный проектор и компьютер для демонстрации заранее подготовленного учебного материала, записанного на современных носителях информации (оптических дисках и флеш-картах).

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ФГБОУ ВО ВлГУ.

Текущий контроль проходит в форме рейтинг-контролей. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса.

В ходе её реализации по предварительно выданным бакалаврам заданиям предусмотрены следующие формы контроля:

1. Выполнение комплексной практической работы.
2. Индивидуальные и коллективные консультации по практической работе.
3. Выступление и оппонирование на семинарских занятиях.
4. Экзамен.

Примерные задания к рейтинг-контролю

Рейтинг-контроль №1

Вариант 1

1. Свойства и особенности процесса развития социальных систем.
2. Понятие и структура социально-экономической среды организации.
3. Понятие управления социальным развитием персонала.

Вариант 2

1. Персонал организации как субъект и объект социального управления.
2. Комплекс факторов социальной среды.
3. Предмет «Управление социальным развитием персонала».

Вариант 3

1. Подходы к социальному развитию персонала компаний.
2. Современные подходы к анализу социально-экономической среды организации.
3. Характеристика управления социальным развитием персонала.

Рейтинг-контроль №2

Вариант 1

1. Предпосылки социальной направленности современных государств.
2. Социальная подсистема организаций, ее элементы.
3. Первый опыт социального управления в Советской России.

Вариант 2

1. Уровни управления социальным развитием персонала.
2. Особенности социальной политики государства в современной России.
3. НОТ в России и принципы предоставления социальных благ в СССР.

Вариант 3

1. Планирование и показатели социального развития общества и организации.
2. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации.
3. Источники финансирования социальных программ.

Рейтинг-контроль №3

Вариант 1

1. Социально-экономические цели организаций.

2. Анализ лучших практик по управлению социальным развитием персонала в современных организациях.
3. Методики оценки уровня социального развития персонала.

Вариант 2

1. Социальное стратегическое планирование.
2. Формирование и направления социальных инвестиций в современных организациях.
3. Характеристика методов управления социальным развитием персонала.

Вариант 3

1. Управление социальным развитием персонала в современных организациях.
2. Фонды накопления, резервный и потребления, фонд социальной сферы.
3. Содержание плана социальной стратегии.

Примерные темы рефератов

1. Понятие социальной среды и социальной сферы.
2. Взаимосвязь экономического и социального развития персонала.
3. Содержание и формы управления социальным развитием персонала.
4. Отечественный опыт управления социальным развитием персонала.
5. Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.
6. Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем.
7. Глобальные социальные проблемы современности.
8. Условия развития социальной сферы современных организаций.
9. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия.
10. Социально-экономическое положение Российской Федерации.
11. Цели социальной политики современного государства.
12. Особенности социального партнерства в России.
13. Субъекты системы социального партнерства.
14. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации.
15. Меры социальной защиты работников.
16. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации.
17. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
18. Внеурочное время и досуг работников как фактор социального развития персонала.
19. Социальные технологии как инструмент развития персонала.
20. Стратегия социального развития предприятия и порядок его разработки.
21. Отечественная школа социального управления.
22. Технологии социального планирования.
23. Социальная политика и концепция социального управления.
24. Соотношение понятий прогресса и социального развития.
25. Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений в организации.
26. Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
27. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
28. Понятие социальной инфраструктуры.
29. Элементы социальной среды работника.
30. Исходные данные для построения системы управления социальной подсистемой предприятия.
31. Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.

32. Направления социальной политики организации.
33. Свойства и особенности процесса развития социальных систем.
34. Механизмы управленческого воздействия на социальные процессы в организации.
35. Персонал организации как субъект и объект социального управления.
36. Понятие и структура социально-экономической среды организации.
37. Планирование и показатели социального развития общества и организации.
38. Социальная подсистема организаций, ее элементы.
39. Влияние на организацию социальной политики государства.
40. Анализ отечественных и зарубежных подходов к управлению социальным развитием персонала организации.
41. Понятие стратегического планирования и его элементы. Структура стратегического плана организации. Содержание плана социальной стратегии.
42. Формирование и направления социальных инвестиций в современных организациях.
43. Анализ подходов к оценке эффективности финансового и организационного обеспечения программ социального развития персонала.
44. Методики оценки уровня социального развития персонала.

Примерные вопросы к экзамену:

1. Понятие социальной среды и социальной сферы.
2. Взаимосвязь экономического и социального развития персонала.
3. Содержание и формы управления социальным развитием персонала.
4. Отечественный опыт управления социальным развитием персонала.
5. Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.
6. Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем.
7. Глобальные социальные проблемы современности.
8. Условия развития социальной сферы современных организаций.
9. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия.
10. Социально-экономическое положение Российской Федерации.
11. Цели социальной политики современного государства.
12. Особенности социального партнерства в России.
13. Субъекты системы социального партнерства.
14. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации.
15. Меры социальной защиты работников.
16. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации.
17. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
18. Вне рабочее время и досуг работников как фактор социального развития персонала.
19. Социальные технологии как инструмент развития персонала.
20. Стратегия социального развития предприятия и порядок его разработки.
21. Отечественная школа социального управления.
22. Технологии социального планирования.
23. Социальная политика и концепция социального управления.
24. Соотношение понятий прогресса и социального развития.
25. Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений в организации.

26. Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
27. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
28. Понятие социальной инфраструктуры.
29. Элементы социальной среды работника.
30. Исходные данные для построения системы управления социальной подсистемой предприятия.
31. Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.
32. Направления социальной политики организации.
33. Свойства и особенности процесса развития социальных систем.
34. Механизмы управленческого воздействия на социальные процессы в организации.
35. Персонал организации как субъект и объект социального управления.
36. Понятие и структура социально-экономической среды организации.
37. Планирование и показатели социального развития общества и организации.
38. Социальная подсистема организаций, ее элементы.
39. Влияние на организацию социальной политики государства.
40. Анализ отечественных и зарубежных подходов к управлению социальным развитием персонала организации.
41. Понятие стратегического планирования и его элементы. Структура стратегического плана организации. Содержание плана социальной стратегии.
42. Формирование и направления социальных инвестиций в современных организациях.
43. Анализ подходов к оценке эффективности финансового и организационного обеспечения программ социального развития персонала.
44. Методики оценки уровня социального развития персонала.

Задания для самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом в объеме 36 часов, должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Виды и содержание самостоятельной работы студентов по темам курса

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Форма самостоятельной работы	Форма отчетности д/о (з/о)
1. Управление социальным развитием персонала.	Понятие управления социальным развитием персонала. Предмет «Управление социальным развитием персонала». Характеристика управления социальным развитием персонала.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
2. Социальное развитие персонала как объект управления.	Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Персонал организации как субъект и объект социального управления. Подходы к социальному развитию персонала компаний.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
3. Социально-	Понятие и структура социально-	Анализ	Доклад

экономическая среда организации.	экономической среды организации. Комплекс факторов социальной среды. Современные подходы к анализу социально-экономической среды организации.	учебной литературы	(реферат, сообщение)
4. Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства.	Предпосылки социальной направленности современных государств. Уровни управления социальным развитием. Планирование и показатели социального развития общества и организации.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
5. Внутренние и внешние факторы социального развития персонала.	Социальная подсистема организаций, ее элементы. Особенности социальной политики государства в современной России. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
6. Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации.	Первый опыт социального управления в Советской России. НОТ в России и принципы предоставления социальных благ в СССР. Источники финансирования социальных программ. Социальная деятельность организаций за рубежом.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
7. Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией.	Социально-экономические цели организаций. Социальное стратегическое планирование. Содержание плана социальной стратегии.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)
8. Современные методы управления социальным развитием персонала	Характеристика методов управления социальным развитием персонала. Управление социальным развитием персонала в современных организациях. Анализ лучших практик по управлению социальным	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)

	развитием персонала в современных организациях.		
9. Финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала.	Формирование и направления социальных инвестиций в современных организациях. Фонды накопления, резервный и потребления, фонд социальной сферы. Методики оценки уровня социального развития организации.	Анализ учебной литературы	Доклад (реферат, сообщение)

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

1. Основы социально-экономического управления в производстве: Учебное пособие / А.В. Беляева, В.К. Федоров, М.Н. Черкасов. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 60 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (о) ISBN 978-5-369-01387-8, 300 экз.
2. Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 365 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-001973-4, 500 экз.
3. Тренинг в организации: Учебное пособие / А.Б. Невеев. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005660-9, 300 экз.

б) дополнительная литература:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.: 60x90 1/16. - (ВО: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-003544-4, 500 экз.
2. Социология управления: теоретические основы / В.И. Чупров, М.А. Осипова. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 172 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-91768-642-4
3. Архангельский, Г. Корпоративный тайм-менеджмент: Энциклопедия решений [Электронный ресурс] / Г.А. Архангельский. - 4-е изд. - М.: Альпина Паблицер, 2014. - 160 с. - ISBN 978-5-9614-1380-9
4. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009526-4, 500 экз.
5. Управление изменениями: Учебник/Кожевина О. В. - 2 изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-16-009813-5, 500 экз.

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Консультант Плюс [Электронный ресурс] – URL: <http://www.consultant.ru/>
2. Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] – URL: <http://pravo.gov.ru/index.html>
3. VitaMarg Жизненный путь [Электронный ресурс] – URL: <http://www.vitamarg.com/konsultacii?id=3200>

4. Time-master – для тех, кто ценит время [Электронный ресурс] – URL: <https://time-master.ru/organizer/>

г) периодические издания:

1. Вестник Российского экономического университета им. Плеханова.
2. Вестник МГУ: экономика
3. Управление персоналом (ВлГУ)
4. Вопросы экономики (ВлГУ)
5. Российская газета
6. Экономика и жизнь
7. Владимирские ведомости

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

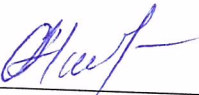
1. Лекционные занятия:

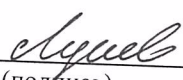
- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (проектор мультимедийный Epson “ЕВ-W18” в комплекте с дополнительным кабелем Belsis VGA 15m, экран Lumien) и доской настенной;
- ноутбук с пакетами ПО общего назначения: Microsoft Office.

2. Практические занятия:

- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (проектор мультимедийный Epson “ЕВ-W18” в комплекте с дополнительным кабелем Belsis VGA 15m, экран Lumien) и доской настенной;
- ноутбук с пакетами ПО общего назначения: Microsoft Office.


Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» по профилю подготовки «Управление персоналом организации».

Рабочую программу составил  Никонова С.А.
(подпись)

Рецензент
Директор ООО "ОВК Строй"  Лунев С.И.
(подпись)


Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭУИИ

Протокол № 16 от 25.01.2016 года

Заведующий кафедрой  д.э.н., проф. Доничев О.А.
(подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03 «Управление персоналом»


Протокол № 3 от 28.01.2016 года

Председатель комиссии  д.э.н., проф. Доничев О.А.
(подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 16/17 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.16 года

Заведующий кафедрой 

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____