

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

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ
Директор института ИЭиМ
Захаров П.Н.
« 30 апреля 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

направление подготовки / специальность

38.03.03. «Управление персоналом»

(код и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль) подготовки

Управление персоналом организации

(направленность (профиль) подготовки))

г. Владимир

2021

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» является формирование у будущих бакалавров по управлению персоналом организации компетенций в области управления социальным развитием персонала организации:

1) соответствующих требованиям ФГОС ВО, миссии ОПОП, учебного плана, основных потребителей образовательных услуг (студентов), представителей бизнеса (потенциальных работодателей), ожиданиям профессионального сообщества и общества в целом;

2) открывающих путь к осознанному пониманию философии деловой жизни и управления персоналом как возможности улучшения качества жизни работников и обеспечивающих умения применять инструменты социального развития в бизнесе и управлении персоналом для достижения взаимовыгодных, согласованных с интересами организации, работников и общества целей.

Задачи:

- сформировать осознанное понимание ценности профессии в контексте возможности создания пользы для людей;
- изучить основные понятия и категории, раскрывающие суть управления социальным развитием персонала организации;
- развить профессиональный кругозор и выработать навыки по ориентации в системе теоретических, методических и практических знаний в области управления социальным развитием персонала организации;
- изучить характеристики и методы оценки уровня социального развития персонала организации, а также особенности влияния факторов на это развитие, чтобы умело управлять ими;
- выработать навыки применения методов разработки корпоративной социальной политики, планов и программ социального развития персонала организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» относится к обязательной части.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине «Управление социальным развитием персонала», соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ПК-6. Способность осуществлять деятельность по управлению социальным развитием персонала, разработке и реализации корпоративной	ПК-6.1. Знает принципы развития человеческого потенциала, особенности кадровых рисков, методы их оценки и способы их минимизации	Знает законодательство, стандартные руководства и иные документы и источники информации по вопросам социального развития на федеральном, региональном уровнях, а также в организациях. Умеет собирать и анализировать информацию по вопросам социального развития на федеральном, региональном уровнях, а также в организациях. Владеет навыками практического применения информации по вопросам	Тестовые вопросы Ситуационные задачи

социальной политики.		социального развития в управлении персоналом.	
	<p>ПК-6.1. Знает принципы развития человеческого потенциала, особенности кадровых рисков, методы их оценки и способы их минимизации</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность, виды и общие структуры планов и программ социального развития персонала организации; - основные направления и инструменты разработки корпоративной социальной политики, планов и программ социального развития персонала организации. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать и разрабатывать направления корпоративной социальной политики, планы и программы социального развития персонала организации; - распознавать и формулировать традиционные и инновационные направления корпоративной социальной политики и определять точки приложения социальных инвестиций для социального развития персонала. <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками поиска аналогов мероприятий для их реализации в рамках корпоративной социальной политики, планов и программ социального развития персонала организации; - навыками разработки корпоративной социальной политики, планов и программ социального развития персонала организации. 	<p>Тестовые вопросы Ситуационные задачи</p>
<p>ПК-6.3. Владеет навыками сбора и анализа информации об особенностях социально-трудовых отношений на федеральном, региональном уровнях, а также в организациях и навыками консалтинга всех сотрудников организации по вопросам профессиональной этики, деловых взаимоотношений, а также разработке программ по внедрению социального этикета.</p>	<p>Знает сущность и основные направления корпоративной социальной политики и общие структуры планов и программ социального развития персонала организации.</p> <p>Умеет обосновывать приоритеты корпоративной социальной политики и обосновывать планы и программы социального развития персонала организации.</p> <p>Владеет компетенцией, чтобы согласовывать приоритетные направления корпоративной социальной политики и внедрять планы и программы социального развития персонала организации.</p>	<p>Тестовые вопросы Ситуационные задачи</p>	

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

Тематический план форма обучения – очно-заочная

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия ¹	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1.	Введение в дисциплину. Социальное развитие персонала и развитие организации	9	1	2	1		1	13	
2.	Управление потребностями работников и возможностями их удовлетворения	9	3	2	1		1	13	
3.	Управление социальным развитием работников в системе коммуникации	9	5	2	1		1	13	Рейтинг-контроль №1
4.	Управление социальным развитием работников на основе компетенций	9	7	2	1		1	13	
5.	Управление развитием творческого потенциала работников	9	9	2	1		1	13	
6.	Управление развитием моральной зрелости работников	9	11	2	1		1	13	Рейтинг-контроль №2
7.	Управление социальным развитием работника с помощью деловой карьеры	9	13	2	1		1	13	
8.	Управление достижениями и деловой репутацией работников	9	15	2	1		1	13	
9.	Социальное развитие и качество жизни работников	9	17	2	1		1	13	Рейтинг-контроль №3
Всего за 9 семестр:					18	9	9	117	
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине				9	18	9	9	117	Экзамен (27)

¹ Распределение общего числа часов, указанных на практические занятия в УП, с учетом часов на КП/КР

Тематический план
форма обучения – очно-заочная (ускоренная форма)

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия ²	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1.	Введение в дисциплину. Социальное развитие персонала и развитие организации	6	1	2	1			10	
2.	Управление потребностями работников и возможностями их удовлетворения	6	3	2			1	10	
3.	Управление социальным развитием работников в системе коммуникации	6	5	2	1			17	Рейтинг-контроль №1
4.	Управление социальным развитием работников на основе компетенций	6	7	2			1	17	
5.	Управление развитием творческого потенциала работников	6	9	2	1		1	10	
6.	Управление развитием моральной зрелости работников	6	11	2			1	17	Рейтинг-контроль №2
7.	Управление социальным развитием работника с помощью деловой карьеры	6	13	2	1			17	
8.	Управление достижениями и деловой репутацией работников	6	15	2	1			17	
9.	Социальное развитие и качество жизни работников	6	17	2			1	10	Рейтинг-контроль №3
Всего за 6 семестр:					18	5	5	125	
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине				6	18	5	5	125	Экзамен (27)

² Распределение общего числа часов, указанных на практические занятия в УП, с учетом часов на КП/КР

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Введение в дисциплину. Социальное развитие персонала и развитие организации

Проблема социальной деградации людей и пути ее решения. Сущность и актуальность социального развития персонала. История и основные концепции социального развития персонала организации. Человеческие характеристики и их социальные компоненты. Концепция человеческого развития. Индекс человеческого развития (ИЧР), оцениваемый в рамках Программы развития ООН. Обобщенная система показателей, характеризующая количественные и качественные характеристики социально-экономической дифференциации социального развития. Потенциал человеческого развития организации. Философия социального развития персонала организации. Влияние социального развития и социальной деградации работников на эффективность их работы и развитие организации. Способы согласования целей работников и организации. Обоснованная и оправданная оптимизация издержек на персонал организации. Организационная политика социального развития персонала. Развитие социальных активов, социального капитала и социальных инвестиций организации. Факторы социального развития персонала организации и характеристики его уровня. Планы и программы социального развития персонала организации. Индивидуальный план развития работника. Анализ выполнения планов. Социальные эффекты развития работника и персонала. Мотивация социального развития персонала. Основные проблемы социального развития персонала.

Тема 2. Управление потребностями работников и возможностями их удовлетворения

Социальные ценности, цели и потребности работников. Философия деловой жизни и управления персоналом. Формирование осознанных потребностей и представлений о заслуженных благах. Соотнесение потребностей работников с ценностью и результатами их работы. Проблема массового потребительского отношения. Сознательное самоограничение потребностей. Управление приоритетами потребностей.

Социальные услуги организации и критерии их распределения. Участие работников в проектах КСО. Возможности благотворительности и волонтерства. Корпоративный вуз. Институт наставничества. Система коммуникации. Управление организационным климатом. Организационная культура. Психологический и этический контракты. Контексты социального развития персонала.

Тема 3. Управление социальным развитием работника в системе коммуникации

Философия и социальные эффекты деловой коммуникации для организации и работников. Принципы многообразия кадрового и социального состава организации и равенства возможностей в системах коммуникации. Проблемы социальной интеграции работников в деловых и социальных группах в условиях многообразия кадрового и социального состава. Влияние неформальных отношений персонала на результативность работы и развитие организации. Предметы и характеристики неформальных отношений в организации. Гармонизация неформальных отношений. Надпрофессиональные качества работника, необходимые для эффективной коммуникации в условиях мультикультурализма и цифровой трансформации. Сущность и формы коммуникации в социальных системах организации. Развитие организационного гражданства. Развитие ролей и ролевых ожиданий в организации. Составление ролевых профилей. Развитие деловой культуры, коммуникабельности, эмпатии, социального и профессионального кругозора. Парадигма, паттерны и этикет социально развитых работников. Социальный дресс-код. Управление чистотой речи в системе коммуникации. Развитие отношений деловой дружбы. Социальное развитие персонала с помощью корпоративных традиций и участия в организационных социально-культурных мероприятиях. Вовлеченность работника. Защита работников от конформизма и стрессов. Социальные конфликты и способы их преодоления.

Тема 4. Управление социальным развитием работников на основе компетенций

Философия обучения в организации. Компетенции, обеспечивающие социальное развитие работника и их влияние на результативность работы. Их формирование в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Моделирование социально ориентированных компетенций. Отражение социально ориентированных компетенций работника в общей схеме развития его компетенций. Развитие навыков решения проблем, ведения переговоров и споров, критических и политических навыков. Влияние социально ориентированной компетентности работника на конкурентоспособность его трудового потенциала на рынке труда. Компетенции работника и его эмоциональный интеллект. Надпрофессиональные компетенции: сущность, виды и влияние на результативность работы и развитие организации. Развитие лидерских качеств. Институт коучинга. Инструктаж. Должностная инструкция и личностная спецификация.

Социальное обучение: сущность и значение. Научение деловому общению и поведению. Мотивация социального обучения и развития социально ориентированной компетентности работников. Проблема нарушения обучаемости и способы ее решения.

Тема 5. Управление развитием творческого потенциала работников

Философия творчества работника. Теория пассионарности и энтогенеза Л.Н. Гумилева (1912 – 1992). Сущность и структура творческого потенциала работника и персонала. Его влияние на результаты работы. Эффекты синергии в совместном творчестве. Мотивация креативности работников. Рационализаторство и изобретательство. Развитие работников в процессах совместного творчества. Авторские права. Кружки качества. Творческие планы персонала. Особенности контроля творческой деятельности работников.

Тема 6. Управление развитием моральной зрелости работников

Религиозная трудовая этика и этические рамки социального развития работников. Философия труда и работы. Достоинство человека и работника. Сущность понятия «моральная зрелость». Влияние моральной зрелости работника на результативность его работы. Теории развития моральной зрелости работника. Соотношения свободы поведения и ответственности работника на разных ступенях моральной зрелости. Проблема честности работников. Развитие нравственности и социальной ответственности работника. Эффекты нравственного поведения. Развитие организационной приверженности работника. Развитие потребности в благотворительности и благодарности. Развитие нравственного лидерства. Участие работника в согласовании принципов справедливости. Этический кодекс. Функции комиссии (комитета) по этике. Мотивация этичного поведения работника. Санкции и исправление дивергентного поведения работника. Самозащита от морально-нравственной деградации на работе.

Тема 7. Управление социальным развитием работника с помощью деловой карьеры

Философия управления деловой карьерой. Создание ценности и престижа профессии работника. Социальная значимость и статус деловой карьеры работника. Влияние карьерного роста на эффективность работы и на изменения качеств работника. Планирование развития деловой карьеры. Защита от профессионального выгорания. Перцепционные искажения самооценки и способы их устранения.

Тема 8. Управление достижениями и деловой репутацией работников

Философия деловой репутации. Социальное восхождение и социальное нисхождение работников. Трудовая миссия и видение работника в организации. Сущность делового имиджа и деловой репутации работника в организации и социуме. Оценка деловой репутации работника и ее отражение в рейтингах. Отражение деловой (трудовой) репутации персонала в публичной нефинансовой отчетности организации. Отражение деловой (трудовой) жизни работника на страницах истории организации. Эффект «нимба» и способы его устранения.

Резюме работника. Портфолио достижений работника. Развитие и укрепление делового доверия работнику. Трудовая и деловая героика.

Тема 9. Социальное развитие и качество жизни работников

Сущность и компоненты качества жизни работников. Качество социальной среды. Способы оценки и пути улучшения. Удовлетворенность работой. Оценка уровня социального развития работника и персонала организации. Влияние уровня социального развития работников на качество их жизни. Управление социальной позицией работника в организации, профессиональных сообществах и социуме. Практическое обеспечение благополучия работника и способы его защиты от угроз. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 53647.8-2013. Менеджмент непрерывности бизнеса. Управление человеческими ресурсами.

Содержание практических занятий по дисциплине

Общее задание. Рассмотрение распределенных теоретических вопросов темы с помощью презентации с последующим обсуждением в учебной группе.

- Практическое занятие 1. Введение в дисциплину. Социальное развитие персонала и развитие организации.
 Знакомство с дисциплиной и сущностью основных понятий. Утверждение программы и организация практических занятий в интерактивной форме.
- Практическое занятие 2. Управление потребностями работников и возможностями их удовлетворения.
- Практическое занятие 3. Управление социальным развитием работника в системе коммуникации.
- Практическое занятие 4. Управление социальным развитием работников на основе компетенций.
- Практическое занятие 5. Управление развитием творческого потенциала работников.
- Практическое занятие 6. Управление развитием моральной зрелости работников.
- Практическое занятие 7. Управление социальным развитием работника с помощью деловой карьеры.
- Практическое занятие 8. Управление достижениями и деловой репутацией работников.
- Практическое занятие 9. Социальное развитие и качество жизни работников.

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

5.1. Текущий контроль успеваемости

**Вопросы для подготовки к опросу по дисциплине
 «Управление социальным развитием персонала»**

Рейтинг-контроль № 1

Тема 1. Введение в дисциплину. Социальное развитие персонала и развитие организации

1. Что понимают под социальным развитием персонала?

2. Какие известны основные концепции социального развития персонала организации?
3. Какие человеческие характеристики оценивают в организации?
4. Как рассчитывается индекс человеческого развития, и где он учитывается?
5. Какое влияние оказывают социальное развитие и социальная деградация работников на эффективность их работы и развитие организации?
6. Какие планы и программы социального развития персонала разрабатывают в организации?
7. Каковы основные проблемы социального развития персонала?

Тема 2. Управление потребностями работников и возможностями их удовлетворения

1. Какие ценности, цели и потребности работников побуждают их к социальному развитию?
2. Как соотносят потребности работника с ценностью и результатами его работы и возможностями его социального развития?
3. Какие услуги, обеспечивающие социальное развитие персонала, оказывают организации своим работникам, и каковы критерии их распределения?
4. Какими возможностями обладает организация для социального развития персонала?
5. Какое влияние может оказывать организационная культура на социальное развитие персонала?

Тема 3. Управление социальным развитием работника в системе коммуникации

1. Каковы пути решения проблемы социальной интеграции работников в деловых и социальных группах в условиях многообразия кадрового и социального состава?
2. Какие надпрофессиональные качества необходимы работнику для эффективной коммуникации в условиях мультикультурализма и цифровой трансформации?
3. Каково влияние организационного гражданства на социальное развитие персонала?
4. Какое влияние может оказывать ролевое управление на социальное развитие персонала организации?
5. Какие качества работников способствуют повышению эффективности деловой коммуникации?
6. Каковы основные паттерны социального поведения работников?
7. Что означает социальный дресс-код работника, и каково его отличие от делового дресс-кода?
8. Какое влияние может оказывать деловая дружба на социальное развитие персонала?

Рейтинг-контроль № 2

Тема 4. Управление социальным развитием работников на основе компетенций

1. Какие компетенции работников обеспечивают социальное развитие персонала организации?
2. Как можно отразить социально ориентированные компетенции работника в общей схеме развития его компетенций?
3. Какие надпрофессиональные навыки в наибольшей степени обеспечивают социальное развитие персонала?
4. Какое влияние может оказывать эмоциональный интеллект на социальное развитие персонала и развитие организации?
5. Какие лидерские качества могут способствовать социальному развитию и приводить к социальной деградации персонала организации?
6. Каково предназначение коучинга в социальном развитии персонала организации?
7. Какова сущность социального обучения работников?
8. Каковы способы решения проблемы нарушения обучаемости работников?

Тема 5. Управление развитием творческого потенциала работников

1. Какая философия творчества способствует социальному развитию персонала организации?
2. Каковы сущность и структура творческого потенциала работника и персонала?
3. Какое влияние может оказывать практическая реализация творческого потенциала работника и персонала на результаты их работы и развитие организации?
4. Какие эффекты могут возникать в совместном творчестве?
5. Как мотивировать повышение креативности работников?
6. Какое влияние на социальное развитие работника и персонала могут оказывать рационализаторство и изобретательство?
7. Какие творческие планы работников и персонала разрабатывают в организации? Какие показатели в них отражают?
8. Каковы особенности контроля творческой деятельности работников?

Тема 6. Управление развитием моральной зрелости работников

1. Как устанавливаются этические рамки социального развития персонала организации?
2. Какая философия труда и работы способствует социальному развитию персонала организации и каждого работника?
3. Какое влияние оказывает моральная зрелость работника на результативность его работы и развитие организации?
4. Какова сущность теории развития моральной зрелости работника? Как соотносятся свобода и ответственность работника на разных ступенях моральной зрелости?
5. Какие роли играют нравственность и социальная ответственность работников в социальном развитии персонала и развитии организации?
6. Каковы способы развития организационной приверженности работников?
7. Какие качества характера могут развить в себе нравственные лидеры?
8. Каковы профилактические меры и способы преодоления дивергентного поведения работника?

Рейтинг-контроль № 3

Тема 7. Управление социальным развитием работника с помощью деловой карьеры

1. Каковы способы создания ценности и престижа профессии работника?
2. Какова социальная значимость деловой карьеры работника?
3. Какое влияние оказывает карьерный рост на результативность работы и социальное развитие работника?
4. Какое отражение находят траектории социального развития работника в планах развития деловой карьеры?
5. Какие могут возникать перцепционные искажения самооценки работника при карьерном росте, и каковы способы их устранения?

Тема 8. Управление достижениями и деловой репутацией работников

1. Какая философия деловой репутации работников положительно сказывается на динамике социального развития персонала предприятия?
2. Какие трудовые миссии и видения работника характеризуют его социальное восхождение и социальное нисхождение?
3. Каковы методы оценки деловой репутации работника, и как она отражается в рейтингах?
4. Как распознать и устранить эффект «нимба» у победителя рейтинга деловой репутации и делового героя организации?
5. Как можно отразить уровень социального развития работника в его резюме?
6. Какое значение имеет портфолио достижений работника для позиционирования уровня социального развития персонала организации?

7. Каковы способы укрепления делового доверия работникам организации?
8. Какие аспекты трудовой и деловой героики характеризуют уровень социального развития персонала?

Тема 9. Социальное развитие и качество жизни работников

1. Как социальное развитие персонала сказывается на качестве жизни работников?
2. Каковы компоненты качества социальной среды, и каково их влияние на социальное развитие работников?
3. Каковы методы оценки качества социально среды организации и пути его улучшения?
4. Какое влияние социальное развитие персонала на удовлетворенность работой?
5. Каковы методы оценки уровня социального развития работника и персонала организации?
6. Какое влияние может оказывать социальное развитие персонала на социальное позиционирование работника в организации, профессиональных сообществах и социуме?
7. Каковы способы практического обеспечения благополучия работника, и каковы угрозы этому благополучию?

5.2. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины

Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине «Управление социальным развитием персонала»

1. Социальное развитие персонала организации: сущность, актуальность, основные проблемы.
2. Исторические вехи и основные концепции социального развития персонала организации.
3. Человеческие характеристики и их социальные компоненты. Потенциал человеческого развития организации.
4. Концепция человеческого развития. Индекс человеческого развития (ИЧР), оцениваемый в рамках Программы развития ООН. Обобщённая система показателей, характеризующая количественные и качественные характеристики социально-экономической дифференциации социального развития.
5. Философия социального развития персонала организации. Влияние социального развития и социальной деградации работников на эффективность их работы и развитие организации.
6. Способы согласования целей работников и организации. Обоснованная и оправданная оптимизация издержек на персонал организации.
7. Организационная политика социального развития персонала. Развитие социальных активов, социального капитала и социальных инвестиций организации.
8. Факторы социального развития персонала организации. Планы и программы социального развития персонала организации. Индивидуальный план развития работника. Анализ выполнения планов. Социальные эффекты развития работника и персонала.
9. Мотивация социального развития персонала.
10. Ценности, цели и потребности работников и их влияние на социальное развитие персонала организации. Философия деловой жизни и управления персоналом организации. Формирование осознанных потребностей и представлений о заслуженных благах.
11. Соотнесение потребностей работников с ценностью и результатами их работы в контексте социального развития персонала организации. Проблема массового потребительского отношения. Сознательное самоограничение потребностей. Управление приоритетами потребностей.

12. Социальные услуги организации и критерии их распределения. Влияние социальных услуг на социальное развитие персонала организации.
13. Организационные инструменты управления социальным развитием персонала. Проекты корпоративной социальной ответственности. Благотворительность и волонтерство. Корпоративный вуз. Институт наставничества. Система коммуникации. Управление организационным климатом и организационной культурой. Психологический и этический контракты. Контексты социального развития персонала.
14. Философия и социальные эффекты деловой коммуникации для организации и работников. Их влияние на социальное развитие персонала.
15. Принципы многообразия кадрового и социального состава организации и равенства возможностей в системах коммуникации. Проблемы социальной интеграции работников в деловых и социальных группах в условиях многообразия кадрового и социального состава. Социальная интеграция как фактор социального развития персонала организации.
16. Парадигма, паттерны и этикет социально развитых работников. Социальный дресс-код.
17. Речь как характеристика уровня социального развития персонала организации. Управление чистотой речи в системе коммуникации.
18. Влияние неформальных взаимоотношений персонала на его социальное развитие и развитие организации. Предметы и характеристики неформальных отношений в организации. Гармонизация неформальных отношений.
19. Надпрофессиональные качества работника как характеристика уровня социального развития персонала организации. Надпрофессиональные качества работника, необходимые для эффективной коммуникации в условиях мультикультурализма и цифровой трансформации.
20. Наиболее востребованные характеристики социального развития работников организации. Развитие деловой культуры, коммуникабельности, эмпатии, социального и профессионального кругозора работников.
21. Социальные системы организации, обеспечивающие социальное развитие персонала. Сущность и формы коммуникации в социальных системах организации.
22. Организационное гражданство как фактор социального развития персонала организации.
23. Социальное развитие персонала организации на основе ролей. Развитие ролей и ролевых ожиданий в организации. Составление ролевых профилей.
24. Социальное развитие персонала организации на основе отношений деловой дружбы.
25. Социальное развитие персонала с помощью корпоративных традиций и участия в организационных социально-культурных мероприятиях. Вовлеченность работника.
26. Профилактика и способы преодоления социальной деградации персонала организации. Защита работников от конформизма и стрессов.
27. Социальные конфликты и способы их преодоления. Влияние социальных конфликтов на социальное развитие персонала организации.
28. Философия обучения в организации как характеристика социального развития персонала.
29. Компетенции, обеспечивающие социальное развитие работника и их влияние на результативность работы. Их формирование в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
30. Моделирование социально ориентированных компетенций. Отражение социально ориентированных компетенций в общей схеме развития компетенций.
31. Прогрессивные навыки ведения социального диалога. Развитие навыков решения проблем, ведения переговоров и споров, критических и политических навыков.
32. Влияние социально ориентированной компетентности работника на конкурентоспособность его трудового потенциала на рынке труда.
33. Компетенции работника и его эмоциональный интеллект. Влияние эмоционального интеллекта на социальное развитие персонала организации.

34. Надпрофессиональные компетенции как характеристика уровня социального развития персонала организации. Их сущность, виды и влияние на результативность работы и развитие организации.
35. Инструменты социального развития персонала на основе компетенций. Лидерство. Коучинг. Инструктаж.
36. Социальное обучение: сущность и значение для социального развития персонала организации.
37. Мотивация социального обучения и развития социально ориентированной компетентности работников. Проблема нарушения обучаемости и способы ее решения.
38. Философия творчества работника и ее влияние на социальное развитие персонала организации. Теория пассионарности и энтогенеза Л.Н. Гумилева (1912 – 1992).
39. Сущность и структура творческого потенциала работника и персонала. Его влияние на результаты работы и социальное развитие персонала организации. Эффекты синергии в совместном творчестве.
40. Мотивация креативности работников в контексте социального развития персонала организации.
41. Рационализаторство и изобретательство. Развитие работников в процессах совместного творчества. Авторские права как характеристика уровня социального развития персонала организации.
42. Кружки качества как фактор социального развития персонала организации.
43. Творческие планы персонала в системе планов социального развития персонала организации. Особенности контроля творческой деятельности работников.
44. Религиозная трудовая этика и этические рамки социального развития работников. Философия труда и работы.
45. Сущность понятия «моральная зрелость». Влияние моральной зрелости работника на результативность его работы и социальное развитие персонала организации. Теории развития моральной зрелости работника. Соотношения свободы поведения и ответственности работника на разных ступенях моральной зрелости.
46. Нравственность и социальная ответственность работников как характеристики уровня социального развития персонала организации. Эффекты нравственного поведения персонала. Развитие нравственности и социальной ответственности работников.
47. Организационная приверженность работников как характеристика уровня социального развития персонала организации. Развитие организационной приверженности работников.
48. Благотворительность и благодарность работников как характеристики уровня социального развития персонала организации. Развитие потребности в благотворительности и благодарности у работников.
49. Нравственное лидерство как фактор социального развития персонала организации. Развитие нравственного лидерства.
50. Организационные возможности для социального развития работников. Участие работников в согласовании принципов справедливости.
51. Регуляторы социального развития персонала организации. Этический кодекс. Функции комиссии (комитета) по этике.
52. Этичное поведение работников как характеристика уровня социального развития персонала организации. Мотивация этичного поведения работника. Санкции и исправление дивергентного поведения работника.
53. Философия управления деловой карьерой в контексте социального развития персонала организации. Социальная значимость и статус деловой карьеры работника.
54. Влияние карьерного роста на эффективность работы, изменения качеств работника и социальное развитие персонала организации. Защита от профессионального выгорания. Перцепционные искажения самооценки и способы их устранения.

55. Отражение в планах развития деловой карьеры уровня социального развития персонала организации. Создание ценности и престижа профессии работника.
56. Философия деловой репутации в контексте социального развития персонала организации. Трудовая миссия и видение работника в организации.
57. Сущность делового имиджа и деловой репутации работника в организации и социуме. Социальное восхождение и социальное нисхождение работников.
58. Оценка деловой репутации работника и ее отражение в рейтингах. Отражение деловой (трудовой) репутации персонала в публичной нефинансовой отчетности организации.
59. Отражение деловой (трудовой) жизни работника на страницах истории организации.
60. Выявление и устранение эффекта «нимба» у победителя рейтинга по деловой репутации работников и деловых героев организации.
61. Отражение уровня социального развития работника в его резюме.
62. Портфолио достижений работника как характеристика уровня социального развития персонала организации.
63. Деловое доверие в контексте социального развития персонала организации. Развитие и укрепление делового доверия работнику.
64. Трудовая и деловая героика в контексте социального развития персонала организации.
65. Влияние уровня социального развития персонала организации на качество жизни работников. Способы его оценки и пути улучшения.
66. Качество социальной среды как фактор социального развития персонала организации. Способы его оценки и пути улучшения.
67. Удовлетворенность работой как характеристика уровня социального развития персонала организации.
68. Оценка уровня социального развития работника и персонала организации.
69. Управление социальной позицией работника в организации, профессиональных сообществах и социуме.
70. Практическое обеспечение благополучия работника и способы его защиты от угроз. Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 53647.8-2013. Менеджмент непрерывности бизнеса. Управление человеческими ресурсами.

5.3. Самостоятельная работа обучающегося.

К *обязательной* самостоятельной работе относятся следующие ее виды:

- реконструкция и написание текстов конспектов лекций по изучаемой тематике и самостоятельное углубленное изучение темы лекции;
- подготовка доклада и презентации к каждому практическому занятию;
- выполнение контрольной работы.
- подготовка к тестированию по рейтинг-контролю;
- подготовка к сдаче экзамена.

Темы контрольных работ

1. Потенциал человеческого развития организации в контексте социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
2. Индекс человеческого развития и характеристики социально-экономической дифференциации социального развития: рейтинги по странам.
3. Организационная политика социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
4. Развитие социальных активов, социального капитала и социальных инвестиций организации (на примере конкретной организации).

5. Факторы и резервы социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
6. Планы и программы социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
7. Мотивация социального развития персонала (на примере конкретной организации).
8. Управление социальным развитием персонала организации на основе потребностей (на примере конкретной организации).
2. Социальные услуги организации и критерии их распределения (на примере конкретной организации).
3. Организационные инструменты управления социальным развитием персонала (на примере конкретной организации).
4. Проблемы социальной интеграции работников в деловых и социальных группах в условиях многообразия кадрового и социального состава (на примере конкретной организации).
5. Парадигма, паттерны и этикет социально развитых работников (на примере конкретной организации).
6. Речь работников как характеристика уровня социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
7. Надпрофессиональные качества работника как характеристика уровня социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
8. Надпрофессиональные качества работника, необходимые для эффективной коммуникации в условиях мультикультурализма и цифровой трансформации (на примере конкретной организации).
9. Наиболее востребованные характеристики социального развития работников организации (на примере конкретной организации).
10. Социальные системы организации, обеспечивающие социальное развитие персонала (на примере конкретной организации).
11. Организационное гражданство как фактор социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
12. Социальное развитие персонала организации на основе ролей (на примере конкретной организации).
13. Социальное развитие персонала организации на основе отношений деловой дружбы (на примере конкретной организации).
14. Социальное развитие персонала с помощью корпоративных традиций и участия в организационных социально-культурных мероприятиях (на примере конкретной организации).
15. Профилактика и способы преодоления социальной деградации персонала организации (на примере конкретной организации).
16. Влияние социальных конфликтов на социальное развитие персонала организации (на примере конкретной организации).
17. Управление социальным развитием персонала организации на основе компетенций (на примере конкретной организации).
18. Развитие навыков ведения социального диалога (на примере конкретной организации).
19. Влияние эмоционального интеллекта на социальное развитие персонала организации (на примере конкретной организации).
20. Надпрофессиональные компетенции как характеристика уровня социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
21. Социальное обучение как фактор социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
22. Творческий потенциал работника и персонала как характеристика уровня социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).

23. Творческие планы персонала в системе планов социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
24. Влияние моральной зрелости работника на результативность его работы и социальное развитие персонала организации (на примере конкретной организации).
25. Нравственность и социальная ответственность работников как характеристики уровня социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
26. Организационная приверженность работников как характеристика уровня социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
27. Благотворительность и благодарность работников как характеристики уровня социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
28. Нравственное лидерство как фактор социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
29. Организационные возможности для социального развития работников (на примере конкретной организации).
30. Регуляторы социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
31. Этичное поведение работников как характеристика уровня социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
32. Деловая карьера как фактор социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
33. Оценка деловой репутации работника и ее публичное транслирование (на примере конкретной организации).
34. Отражение деловой (трудовой) жизни работника на страницах истории организации (на примере конкретной организации).
35. Трудовая и деловая героика в контексте социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
36. Влияние уровня социального развития персонала организации на качество жизни работников (на примере конкретной организации).
37. Качество социальной среды как фактор социального развития персонала организации (на примере конкретной организации).
38. Оценка уровня социального развития работника и персонала организации (на примере конкретной организации).
39. Управление социальной позицией работника в организации, профессиональных сообществах и социуме (на конкретных примерах).
40. Практическое обеспечение благополучия работника и способы его защиты от угроз (на конкретных примерах).

Студент определяет тему контрольной работы в данном списке в соответствии с номером, под которым значится его фамилия в списке группы. Если тема не устраивает, то студент может выбрать любую нераспределенную тему из списка.

Общее задание по контрольной работе. В Интернете или научных журналах необходимо найти информацию о работе предприятия (российского или зарубежного), изучить эту информацию и сформировать исходные данные для написания контрольной работы на заданную тему.

Требования к оформлению, структуре и содержанию контрольной работы оформляются отдельным документом.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ
		Наличие в электронном каталоге ЭБС
Основная литература*		
1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник / М. Армстронг, С. Тейлор. - 14-е изд. - Санкт-Петербург : Питер. - 1040 с. - (Серия «Классика МВА»). - ISBN 978-5-4461-0375-1.	2018	https://znanium.com/catalog/product/1789427
2. Управление социальным развитием организации : учебник / под ред. А.П. Егоршина. - М.: ИНФРА-М. - 416 с. - ISBN 978-5-16-005273-1.	2019	https://znanium.com/catalog/product/1002358
3. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации : учебник / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М. - 208 с. - ISBN 978-5-16-005067-6.	2019	https://znanium.com/catalog/product/990413
4. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — М.: ИНФРА-М. — 160 с. — ISBN 978-5-16-011743-0.	2019	https://znanium.com/catalog/product/1003546
5. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт. — 202 с. — ISBN 978-5-534-09762-7.	2021	https://urait.ru/bcode/474247
Дополнительная литература		
1. Простов, А. Ф. Social Cybernetics. Матрица профессиональной компетенции в сфере высших социальных достижений: принципы коллективного успеха и формула индивидуального : методическое пособие / А.Ф. Простов, Ф.Р. Сибгатулина, Н.Н. Каргин. — М.: ИНФРА-М. — 166 с. — ISBN 978-5-16-109711-3.	2021	https://znanium.com/catalog/product/1816757
2. Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — М.: Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6.	2020	https://www.iprbookshop.ru/94683.html
3. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / К. Э. Оксинайд. - 2-е изд., стер. - М.: ФЛИНТА. - 160 с. - (Экономика и управление). - ISBN 978-5-9765-0031-0.	2012	https://znanium.com/catalog/product/455473
4. Чуланова, О. Л. Управление компетенциями персонала : учебник / О.Л. Чуланова. — М.: ИНФРА-М, 2021. — 232 с. — ISBN 978-5-16-013567-0.	2021	https://znanium.com/catalog/product/1284664
5. Шмелева, Н. Б. Теория и методика социальной работы. Профессионально-личностное развитие социального работника : учебное пособие для среднего профессионального образования / Н. Б. Шмелева. — М.: Юрайт, 2020. — 202 с. — ISBN 978-5-534-11489-8.	2020	https://urait.ru/bcode/456678

6.2. Периодические издания

1. Развитие личности.
2. Общество. Среда. Развитие.
3. Человек.
4. Человек и труд.
5. Человек и образование.
6. Компетенции.

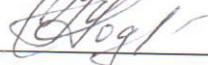
7. Справочник по управлению персоналом.
8. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России.
9. Обучение и карьера.
10. Социальное время.

6.3. Интернет-ресурсы

1. www.iprbookshop.ru/ (Электронно-библиотечная система IPRbooks – научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом)
2. www.cfin.ru (Корпоративный менеджмент – Теория и практика финансового анализа, инвестиции, менеджмент, финансы, журналы и книги, бизнес-планы реальных предприятий, программы инвестиционного анализа и управления проектами, маркетинг и реклама)
3. www.iteam.ru (Портал iTeam – технологии корпоративного управления)
4. www.znaniium.com
5. <https://urite.ru/> Электронная библиотека. Для вузов и сузов.
6. <https://bookonline.ru>. Система интерактивных учебников «Book On Lime»
7. www.consultant.ru Справочная правовая система «Консультант Плюс».
8. <http://www.gks.ru>
9. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 53647.8-2013. Менеджмент непрерывности бизнеса. Управление человеческими ресурсами. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200107962>

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины указывается необходимое для обучения лицензионное программное обеспечение, оборудование, демонстрационные приборы, мультимедийные средства, учебные фильмы, тренажеры, карты, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – компьютерные классы, специально оборудованные аудитории и лаборатории и т.д


Рабочую программу составила  проф. Родионова Н.В.

Рецензент

(представитель работодателя) ООО «МастерПрограмм» г.са. д.са.р. № 17
(место работы, должность, ФИО, подпись)

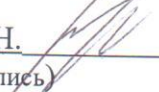
Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры МНиМР

Протокол № 18 от 30.06.2021 года

Заведующий кафедрой МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н. 
(ФИО, подпись)

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

Протокол № 10 от 21.07.2021 года

Председатель комиссии зав. кафедры МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н. 
(ФИО, должность, подпись)