



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

Гуманитарный факультет

Кафедра «Менеджмент и маркетинг»



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
д-р техн. наук, проф.

Н. В. Лобов
2017 г.

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ
«Управление социальным развитием персонала»**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Программа прикладного бакалавриата

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль программы бакалавриата

Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника:

Бакалавр

Выпускающая кафедра:

Менеджмент и маркетинг

Форма обучения:

очная

Курс: 3.

Семестр(ы): 6

Трудоёмкость:

Кредитов по рабочему учебному плану:

5 ЗЕ

Часов по рабочему учебному плану:

180 ч

Виды контроля:

Экзамен: 6

Диф.зачёт: -

Курсовой проект: -

Курсовая работа: -

Пермь
2017

Учебно-методический комплекс дисциплины «Управление социальным развитием персонала» разработана на основании:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, утверждённого приказом Министерством образования и науки Российской Федерации «14» декабря 2015 г. номер приказа «1461» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата);
- компетентностной модели выпускника ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» по профилю подготовки: «Управление персоналом организации», утвержденной «24» июня 2013 г. с изменениями в связи с переходом на ФГОС ВО;
- базового учебного плана очной формы обучения по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» по профилю подготовки: «Управление персоналом организации», утвержденного «28» апреля 2016 г.

Рабочая программа согласована с рабочими программами дисциплин «Управление человеческими ресурсами», «Основы организации труда», «Технологии управления персоналом», «Стратегический менеджмент» участвующих в формировании компетенций совместно с данной дисциплиной.

Разработчик(-и) старший преподаватель.



О.В.Якупова

Рецензент д-р экон. наук, проф.



И.А.Эсаулова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг» «08» февраля 2017 г., протокол № 11.

Заведующий кафедрой,
ведущей дисциплину
д-р экон. наук, проф.



А.В.Молодчик

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Гуманитарного факультета «13» февраля 2017 г., протокол № 12.

Председатель учебно-методической комиссии
д-р соц. наук, проф.



В.Н. Стегний

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образовательных программ, канд. техн. наук, доц.



Д. С. Репецкий

1 Общие положения

1.1 Цели дисциплины:

- Формирование теоретических и методологических знаний в области управления социальным развитием персонала;
- Приобретение умений и навыков по разработке и применению современных форм, методов и механизмов управления социальным развитием персонала;
- Освоение методов анализа и разработки эффективных управленческих решений в сфере социального развития персонала.

В процессе изучения данной дисциплины студент осваивает следующие компетенции:

- Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1)
- Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);
- Владеть методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике (ПК-18).

1.2 Задачи дисциплины:

- усвоение базовых принципов научного управления социальными процессами в организациях деловой сферы;
- изучение и освоение комплекса теоретических и методических знаний управления социальным развитием персонала;
- формирование практических навыков управления социальным развитием персонала;
- рассмотрение тенденций развития науки в сфере управления социальным развитием персонала и использования новых информационных технологий

1.3 Предметом освоения дисциплины являются следующие объекты:

- Методы и механизмы управления социальной деятельностью
- Социальная политика в организации;
- Удовлетворенность трудом;
- Программы социальной политики;
- Методы оценки эффективности социально-трудовых отношений
- Трудовой коллектив

1.4 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» относится к блоку 1 (Б1) «Дисциплин» и является дисциплиной вариативной части (обязательной) при освоении ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

В таблице 1.1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций, заявленных в пункте 1.1.

Таблица 1.1 – Дисциплины, направленные на формирование компетенций

Код	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Общепрофессиональные компетенции			
Профессиональные компетенции			
ПК-1	Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Управление человеческими ресурсами, Стратегический менеджмент.	
ПК-4	Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Технологии управления персоналом.	
ПК-18	Владеть методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике	Основы организации труда.	

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

Учебная дисциплина обеспечивает формирование части компетенций ПК-1, ПК-4, ПК-18.

2.1. Дисциплинарная карта компетенции ПК-1

Код	Формулировка компетенции:
ПК-1	Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.

Код ПК-1 Б1.В.08	Формулировка дисциплинарной части компетенции: Способность применять на практике навыки подготовки, организации и проведения мероприятий в сфере стратегического управления социальным развитием персонала организации.
------------------------	---

Требования к компонентному составу части компетенции

Перечень компонентов	Виды учебной работы	Средства оценки
Знает: <ul style="list-style-type: none"> • принципы, элементы и порядок формирования социальной политики в организации; • систему управления социальным развитием персонала организации (субъект, объект, цели, задачи, ресурсы) 	Лекции. Самостоятельная работа студентов по изучению теоретического материала. Теоретический опрос. Защита реферата.	Текущее и рубежное тестирование. Экзамен
Умеет: <ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать планы (программы) социального развития персонала организации; • применять принципы и основы формирования стратегии социального развития персонала организации; 	Лекции. Практические занятия. Самостоятельная работа студентов. Защита реферата. Тестирование.	Текущее и рубежное тестирование. Экзамен
Владеет: <ul style="list-style-type: none"> • приемами анализа, оценки и совершенствования действующей в организации системы управления социальным развитием персонала. 	Лекции. Практические занятия. Тестирование	Текущее и рубежное тестирование. Экзамен

2.2. Дисциплинарная карта компетенции ПК-4

Код ПК-4	Формулировка компетенции: Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.
-------------	--

Код ПК-4 Б1.В.08	Формулировка дисциплинарной части компетенции: Способность разрабатывать и реализовывать мероприятия связанные с социализацией и трудовой адаптацией персонала.
------------------------	---

Требования к компонентному составу части компетенции

Перечень компонентов	Виды учебной работы	Средства оценки
Знает: <ul style="list-style-type: none"> • роль и место управления социальным развитием персонала в общеорганизационном управлении с позиции социализации и трудовой адаптации; 	Лекции. Самостоятельная работа студентов по изучению теоретического материала Теоретический опрос. Защита реферата.	Текущее и рубежное тестирование. Экзамен.

Умеет: <ul style="list-style-type: none"> анализировать состояние и тенденции управления социальным развитием персонала для разработки и внедрения программ трудовой адаптации; 	Лекции. Практические занятия. Теоретический опрос. Защита реферата.	Текущее и рубежное тестирование. Экзамен.
Владеет: <ul style="list-style-type: none"> современными технологиями управления процессами социализации и трудовой адаптации персонала. 	Практические занятия. Самостоятельная работа студентов по решению практических задач. Тестирование	Текущее и рубежное тестирование. Экзамен.

2.3. Дисциплинарная карта компетенции ПК-18

Код ПК-18	Формулировка компетенции: Владеть методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике.
---------------------	---

Код ПК-18 Б1.В.08	Формулировка дисциплинарной части компетенции: Способность разрабатывать и реализовывать мероприятия связанные с проведением исследований в сфере социального развития персонала, оценивать их социально-экономическую эффективность.
--------------------------------	---

Требования к компонентному составу части компетенции

Перечень компонентов	Виды учебной работы	Средства оценки
Знает: <ul style="list-style-type: none"> технологии управления социальным развитием персонала; методы и инструменты социальной работы с персоналом; 	Лекции. Самостоятельная работа студентов по изучению теоретического материала Теоретический опрос. Защита реферата.	Текущее и рубежное тестирование. Экзамен.
Умеет: <ul style="list-style-type: none"> формулировать цели, задачи управления социального развития персонала с учетом экономического состояния и общих целей развития человеческих ресурсов организации; использовать на практике методы подготовки, организации и проведения исследований в сфере социальной политики организации; 	Лекции. Практические занятия. Теоретический опрос. Защита реферата.	Текущее и рубежное тестирование. Экзамен.
Владеет: <ul style="list-style-type: none"> методами социологического исследования в сфере социального развития персонала; методами оценки социальной, экономической и организационной эффективности реализуемых мероприятий. 	Практические занятия. Самостоятельная работа студентов по решению практических задач. Тестирование	Текущее и рубежное тестирование. Экзамен.

3. Структура учебной дисциплины по видам и формам учебной работы

Объём дисциплины в зачетных единицах составляет 5 ЗЕ. Количество часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся указано в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Объём и виды учебной работы

№ п.п.	Виды учебной работы	Трудоёмкость		
			6 семестр	всего
1	Аудиторная (контактная) работа / в том числе в интерактивной форме	-	54 / 54	54 / 54
	Лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме	-	14 / 14	14 / 14
	Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме	-	36 / 36	36 / 36
	Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	4	4
2	Самостоятельная работа студентов (СРС)	-	90	90
	Изучение теоретического материала	-	40	40
	Расчётно-графические работы	-	-	-
	Реферат		20	20
	Подготовка к практическим занятиям	-	30	30
3	Итоговый контроль (промежуточная аттестация обучающихся) по дисциплине: <i>экзамен</i>	-	36	36
4	Трудоёмкость дисциплины Всего: в часах (ч) в зачётных единицах (ЗЕ)	-	180 / 5	180 / 5

4. Содержание учебной дисциплины

4.1. Модульный тематический план

Таблица 4.1 – Тематический план по модулям учебной дисциплины

Номер учебного модуля	Номер раздела дисциплины	Номер темы дисциплины	Количество часов и виды занятий (очная форма обучения)							Итоговый контроль	Трудоёмкость, ч / ЗЕ
			аудиторная работа						самостоятельная работа		
			всего	Л	ПЗ	ЛР	аттестация	КСР			
1	1	Введение	1	1	-	-	-	-	-	1	
		1	11	2	8	-	-	1	20	31	
		2	12	3	8	-	-	1	20	32	
	Всего по модулю:	24	6	16	-	-	2	40	64		
2	2	3	8	2	6	-	-	-	10	18	
		4	11	3	7	-	-	1	20	31	
		5	11	3	7	-	-	1	20	31	
	Всего по модулю:	30	8	20	-	-	2	50	80		
Промежуточная аттестация									36	36	
Итого:			54	14	36	-	-	4	90	36	180

4.2. Содержание разделов и тем учебной дисциплины

Введение Л – 1,0 ч.

Цель, предмет, задачи и содержание курса «Управление социальным развитием персонала». Взаимосвязь с другими дисциплинами. Современные проблемы и тенденции в области социальной политики организации.

Модуль 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала. Л – 6 ч, ПЗ – 16 ч, СРС – 40 ч., КСР – 2 ч.

Тема 1. «Социальная среда организации как объект управления»

Социальная среда, социальная деятельность организации. Социальная деятельность как особая функция организации. Социальная среда как объект управления персоналом. Макросоциальная среда, социальная среда организации. Подходы к социальному развитию персонала компаний.

Тема 2. «Внутренние и внешние факторы управления социальным развитием персонала»

Социальная подсистема организаций, ее элементы. Понятие социальной политики. Влияние на организацию социальной политики государства. Особенности социальной политики государства в современной России. Задачи социальной политики и организации в условиях трансформации общественных отношений. Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации. Ориентиры и миссия управления социальным развитием персонала. Структура и компетенция службы персонала в сфере управления социальным развитием. Квалификационные требования к специалистам по осуществлению социальной деятельности. Задачи и функции службы социального развития персонала.

Модуль 2. Управление социальным развитием персонала. Л – 8 ч, ПЗ – 20 ч, СРС – 50 ч., КСР – 2 ч.

Тема 3. Социальные стратегии в системе управления человеческими ресурсами

Понятие «стратегия», стратегическое планирование, гуманизация труда. Социальное стратегическое планирование. Структура стратегического плана организации. Стратегический план и взаимоотношения организации с властью и общественными организациями. Влияние на организацию социальной политики государства. Содержание плана социальной стратегии. Формирование и реализация социальной политики в организации.

Тема 4 «Эффективность социального развития персонала»

Исследование эффективности социального развития персонала. Социально-психологический климат в рабочей группе. Уровень удовлетворенности персонала своей работой и социальной политикой компании. Влияние социальных программ на результативность работы сотрудников и компании в целом. Определение средних затрат на корпоративные мероприятия в расчете на одного работника.

Тема 5 «Методики оценки уровня социального развития персонала»

Возникновение методики: социальный паспорт предприятия. Структура социальных показателей. Методика оценки уровня социального развития организации. Социальная структура коллектива. Условия труда и культурно-бытовые условия. Оплата и дисциплина труда. Состояние объектов социальной инфраструктуры. Создание благоприятных условий для труда, быта и досуга работников, повышение качества их трудовой жизни. Социальные планы предприятий.

4.3. Перечень тем практических занятий

Таблица 4.3 – Темы практических занятий

№ п.п.	Номер темы дисциплины	Наименование темы практического занятия
1	1	Анализ социальной среды организации.
2	2	Государственная политика в области социального развития персонала. Корпоративная социальная политика. Проектирование службы социального развития персонала в организации, подходы к формированию.
3	3	Разработка плана социального развития персонала в организации.
4	4	Анализ эффективности социального развития персонала. Построение социограмм.
5	5	Оценка уровня социального развития коллектива. Формирование планов социального развития персонала.

4.4. Перечень тем лабораторных работ

Не предусмотрены

5. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям, лабораторным работам и индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.

4. Изучение дисциплины осуществляется в течение одного семестра, график изучения дисциплины приводится п.7.

5. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

5.1 Виды самостоятельной работы студентов

Таблица 5.1 – Виды самостоятельной работы студентов (СРС)

Номер темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы студентов	Трудоёмкость, часов
1	<i>Изучение теоретического материала:</i> - влияние социальной политики государства на организацию	8
	<i>Подготовка к практическим занятиям:</i> - изучение эволюции взглядов на построение социальной политики в организациях	8
	<i>Реферат</i>	4
2	<i>Изучение теоретического материала:</i> - функции службы по осуществлению социальной деятельности в организации;	8
	<i>Подготовка к практическим занятиям:</i> - изучение опыта отечественных и зарубежных организаций в области построения социальной политики, социального развития персонала	8
	<i>Реферат</i>	4
3	<i>Изучение теоретического материала:</i> - современные тенденции социального развития в России	3
	<i>Подготовка к практическим занятиям</i> - изучение практики построения социально-трудовых отношений в системе стратегического планирования организации	3
	<i>Реферат</i>	4
4	<i>Изучение теоретического материала:</i> - социологические исследования в организации: цель, задачи, направления, методы	8
	<i>Подготовка к практическим занятиям</i> - изучение опыта современных организаций в вопросах построения социального паспорта предприятия	8
	<i>Реферат</i>	4
5	<i>Изучение теоретического материала:</i> - «социальный пакет» как набор благ, социальных компенсаций и льгот, предоставляемых работнику организацией;	8
	<i>Подготовка к практическим занятиям:</i> - анализ современных механизмов управления социальными процессами в организации (планы социального развития)	8
	<i>Реферат</i>	4
	Итого: в ч / в ЗЕ	90

5.2. Индивидуальные задания

Темы рефератов:

- 1) Типы целевых организаций. Организация как социальный объект.
- 2) Внешние и внутренние аспекты социальной деятельности организации.
- 3) Заинтересованные в организации общественные группы и их социальные ожидания.
- 4) Основные подсистемы организации.
- 5) Социальная инфраструктура предприятия.
- 6) Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства.
- 7) Социальные процессы в организации.
- 8) Внутренние факторы социальных изменений и развития организации.
- 9) Внешние факторы социального развития организации.
- 10) Этапы стратегии управления социальным развитием.
- 11) Социологические исследования в организации: цель, задачи, направления, методы.
- 12) Структура и форма плана социального развития организации.
- 13) Разделы и направления работ в плане социального развития.
- 14) Социальный паспорт предприятия.
- 15) Механизм управления социальными процессами в организации.
- 16) Обеспечение социальных стратегий организации

5.3. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся вовлекаются в процесс обучения, отвечая на проблемно ориентированные вопросы преподавателя и формулируя собственную точку зрения по рассматриваемому аспекту дисциплины. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом. В лекциях используются презентации.

Практические занятия проводятся на основе обучения действием: формируются группы (команды); определяются проблемные области; каждое практическое занятие проводится по своему алгоритму. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний, в том числе, ранее освоенных дисциплин для обнаружения и устранения реальных проблем организаций; отработка навыков при решении конкретных задач связанных с мотивацией персонала; развитие творческих способностей студентов и навыков командной работы путем свободного обмена мнениями и информацией, групповой дискуссии и совместной выработки решений. При этом доминирует активность учащихся в процессе обучения. Место преподавателя в интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности учащихся на достижение целей занятия.

6. Фонд оценочных средств дисциплины

6.1. Текущий и промежуточный контроль освоения заданных дисциплинарных компетенций

Текущий контроль для оценивания знаниевого компонента дисциплинарных частей компетенций (табл. 1.1) в форме выборочного теоретического опроса студентов проводится по каждому разделу. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

6.2. Рубежный и промежуточный контроль освоения заданных дисциплинарных компетенций

Рубежный и промежуточный контроль освоения дисциплинарных компетенций проводится по окончании модулей дисциплины в следующих формах:

- тестирование (модуль 1, 2);
- выполнение практических заданий (модуль 1,2)
- защита реферата (модуль 1, 2).

6.3. Итоговый контроль освоения заданных дисциплинарных компетенций

1) Экзамен

Экзамен по дисциплине выставляется в виде интегральной оценки по итогам проведённого текущего и рубежного промежуточного контроля и при выполнении заданий всех практических занятий. Условиями постановки экзамена являются успешные результаты тестов и защиты реферата и положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

В отдельных случаях, например, в случае переаттестации дисциплины, либо если студент не прошел аттестацию по результатам текущего и рубежного контроля дифференцированный зачет по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания, которое включает в себя теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний, а так же вопросы текущего и рубежного тестирования по модулям (Т1, Т2) для проверки усвоенных умений и владений всех заявленных дисциплинарных компетенций.

Аттестация, согласно РПД, проводится в виде экзамена по дисциплине устно по билетам. Билет содержит теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний, умения и владения оцениваются в ходе рубежного и промежуточного контроля.

Билет формируется таким образом, чтобы в него попали вопросы, контролирующие уровень сформированности всех заявленных дисциплинарных частей компетенций.

Фонды оценочных средств, включающий типовые задания, контрольные работы, тесты и методы оценки, критерии оценивания, перечень контрольных точек и таблица планирования результатов обучения, позволяющие оценить результаты освоения данной дисциплины, входит в состав УМКД в виде приложения.

6.4. Виды текущего, рубежного и итогового контроля освоения элементов и частей компетенций

Таблица 6.1 - Виды контроля освоения элементов и частей компетенций

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля			
	Текущий	Промежуточный и рубежный		Промежуточная аттестация Экзамен
		ПЗ, Т	Р	
Усвоенные знания				
3.1 принципы, элементы и порядок формирования социальной политики в организации;	ТО	Т-1	Р	ИО
3.2 систему управления социальным развитием персонала организации (субъект, объект, цели, задачи, ресурсы)	ТО	Т-1	Р	ИО
3.3 роль и место управления социальным развитием персонала в общеорганизационном управлении с позиции социализации и трудовой адаптации;	ТО	Т-1	Р	ИО
3.4 технологии управления социальным развитием персонала;	ТО	Т-2	Р	ИО
3.5 методы и инструменты социальной работы с персоналом	ТО	Т-2	Р	ИО
Освоенные умения				
У.1 разрабатывать планы (программы) социального развития персонала организации;		ПЗ	Р	ИО
У.2 применять принципы и основы формирования стратегии социального развития персонала организации;		ПЗ	Р	ИО
У.3 анализировать состояние и тенденции управления социальным развитием персонала для разработки и внедрения программ трудовой адаптации;		ПЗ	Р	ИО
У.4 формулировать цели, задачи управления социального развития персонала с учетом экономического состояния и общих целей развития человеческих ресурсов организации;		ПЗ	Р	ИО
У.5 использовать на практике методы подготовки, организации и проведения исследований в сфере социальной политики организации;		ПЗ	Р	ИО
Приобретенные владения				
В.1 приемами анализа, оценки и совершенствования действующей в организации системы управления социальным развитием персонала;		ПЗ		ИО
В.2 методами социологического исследования в сфере социальным развитием персонала;		ПЗ		ИО
В.3 современными технологиями управления социальным развитием персонала		ПЗ		ИО
В.4 методами оценки социальной, экономической и организационной эффективности реализуемых мероприятий.		ПЗ		ИО

ТО – теоретический опрос, Р – защита реферата, ПЗ – выполнение задания на практическом занятии, Т-1, Т-2 – контрольное тестирование, ИО – интегральная оценка

7 График учебного процесса по дисциплине

Таблица 7.1 – График учебного процесса по дисциплине

Вид работы	Распределение по учебным неделям																		Итого
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Раздел:	Р1									Р2									
<i>Лекции</i>	0,5	0,5	1	1	1	1	1	1	1	1	-	1	1	-	1	1	1	-	14
<i>Практические занятия</i>	-	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	36
<i>Лабораторные работы</i>																			-
<i>КСР</i>						1						2						1	4
<i>Подготовка к занятиям</i>	-	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	35
<i>Самостоятельное изучение материала</i>	-	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
<i>Реферат</i>			4			4			4			4			4				20
Модуль:	М1									М2									
Контр. тестирование																			
Дисциплин. контроль																			Экзаме 36
Итого:																			180

8. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

8.1 Карта обеспеченности дисциплины учебно-методической литературой

Б1. В.08 Управление социальным развитием персонала <i>(полное название дисциплины)</i>	Блок 1 (Б1). Дисциплины (модули) <i>(цикл дисциплины)</i>	
	<input checked="" type="checkbox"/> обязательная <input type="checkbox"/> по выбору студента	<input type="checkbox"/> базовая часть цикла <input checked="" type="checkbox"/> вариативная часть цикла

38.03.03 <i>(код направления подготовки/ специальности)</i>	«Управление персоналом» профиль «Управление персоналом организации» <i>(полное название направления подготовки/специальности)</i>
---	--

УП/ УПО <i>(аббревиатура направления / специальности)</i>	Уровень подготовки <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr><td style="text-align: center;"> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;">×</td></tr> <tr><td style="text-align: center;"> </td></tr> </table> специалист бакалавр магистр		×		Форма обучения <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr><td style="text-align: center;">×</td></tr> <tr><td style="text-align: center;"> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;"> </td></tr> </table> очная заочная очно-заочная	×		
×								
×								

2016
 (год утверждения учебного плана ОПОП)

Семестр(ы) 6

Количество групп 2

Количество студентов 40

О.В.Якупова

старший преподаватель

Гуманитарный факультет

«Менеджмент и маркетинг»

2-198-524, olga_w@pstu.ru

Карта книго-
обеспеченности
в библиотеку сдана

8.2. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

№	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1	2	3
1 Основная литература		
1	Башмаков В. И. Управление социальным развитием персонала : учебник для вузов / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. - Москва: Академия, 2012, 2014	6+6
2	Экономика и социология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.]. - Москва: Юрайт, 2016	6
3	Кибанов А.Я. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации : учебно-практическое пособие для вузов / А. Я. Кибанов. - Москва: Проспект, 2014	5
4	Маслова В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. - Москва: Юрайт, 2016	11
Дополнительная литература		
2.1 Учебные и научные издания		
1	Социальная политика : учебник / С. А. Анисимова [и др.]. - Москва: Юрайт, 2015	5
2	Холостова Е. И. Социальная работа : учебник для бакалавров / Е. И. Холостова. - Москва: Дашков и К, 2015	7
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используются	
2.4. Официальные издания		
	Не используются	
2.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины		
1	Электронная библиотека Научной библиотеки Пермского национального исследовательского политехнического университета [Электронный ресурс : полнотекстовая база данных электрон. документов изданных в Изд-ве ПНИПУ]. – Электрон. дан. (1 912 записей). – Пермь, 2014- . – Режим доступа: http://elib.pstu.ru/ . – Загл. с экрана.	

Карта книго-
обеспеченности
в библиотеку сдана

Основные данные об обеспеченности на _____

основная литература обеспечена не обеспечена

дополнительная литература обеспечена не обеспечена

Зав. отделом комплектования
научной библиотеки

 Н.В. Тюрикова

Текущие данные об обеспеченности на _____
(дата контроля литературы)

Основная литература обеспечена не обеспечена

Дополнительная литература обеспечена не обеспечена

Зав. отделом комплектования
научной библиотеки

_____ Н.В. Тюрикова

8.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.3.1. Перечень программного обеспечения, в том числе компьютерные обучающие и контролирующие программы

Таблица 8.1– Программы, используемые для обучения и контроля

№ п.п.	Вид учебного занятия	Наименование Программного продукта	Рег. номер	Назначение
1	Л	PowerPoint		Презентационное сопровождение лекционного материала
2	ПЗ	PowerPoint		Выполнение практических заданий Защита рефератов

8.4/ Аудио- и видео-пособия

Таблица 8.2 – Используемые аудио- и видео-пособия

Вид аудио-, видео-пособия				Наименование учебного пособия
теле-фильм	кино-фильм	слайды	аудио-пособие	
		+		Презентация курса «Управление социальным развитием персонала»

9 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

9.1 Специализированные лаборатории и классы

Таблица 9.1 – Специализированные лаборатории и классы

№ п.п.	Помещения			Площадь, м ²	Количество посадочных мест
	Название	Принадлежность (кафедра)	Номер аудитории		
1	2	3	4	5	6
1	Лекционная аудитория (мультимедийный класс)	ГУМФ	501 к.А, 503 к.А, 509 к.А, 512 к.А	80	40

9.2. Основное учебное оборудование

Таблица 9.2 – Учебное оборудование

№ п.п.	Наименование и марка оборудования (стенда, макета, плаката)	Кол-во, ед.	Форма приобретения / владения (собственность, оперативное управление, аренда и т.п.)	Номер аудитории
1	2	3	4	5
1	Не требуется			

Лист регистрации изменений

№ п.п.	Содержание изменения	Дата, номер протокола заседания кафедры. Подпись заведующего кафедрой
1	2	3
1		
2		
3		
4		

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

Гуманитарный факультет

(наименование факультета)

кафедра Менеджмент и маркетинг

(наименование кафедры, ведущей дисциплину)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
Менеджмента и маркетинга
д-р экон. наук, проф.

А.В.Молодчик
Протокол заседания кафедры № 20
«21» 06 2017 г.

Приложение к рабочей программе дисциплины
«Управление социальным развитием персонала»

(наименование дисциплины по учебному плану)

Программа прикладного бакалавриата

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
(код и наименование)

Профиль программы бакалавриата

Управление персоналом организации

(номер и наименование профиля/маг. программы/специализации)

Квалификация выпускника:

бакалавр

(бакалавр / магистр / специалист)

Выпускающая кафедра:

Менеджмент и маркетинг

(наименование кафедры)

Форма обучения:

заочная

Курс: 5.

Семестр(-ы): 9

Трудоёмкость:

Кредитов по рабочему учебному плану: 5 ЗЕ

Часов по рабочему учебному плану: 180 ч

Виды контроля:

Экзамен: - 9 Зачёт: - **нет** Курсовой проект: - **нет** Контрольная работа: - 9

Пермь 2017

Данное приложение является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «**Управление социальным развитием персонала**» и включает изменения и дополнения таблиц 3.1 и 4.1, пункта 5.2 и нового пункта 4.8, связанные со спецификой заочной формы обучения, остальные пункты и таблицы остаются без изменений.

Таблица 3.1 – Объём и виды учебной работы

№ п.п.	Виды учебной работы	Трудоёмкость, ч	
		9 семестр	всего
1	2	3	4
1	Аудиторная (контактная работа)	24	24
	- лекции (Л)	8	8
	- практические занятия (ПЗ)	14	14
	- лабораторные работы (ЛР)	-	-
2	Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
3	Самостоятельная работа студентов (СРС)	147	147
	- изучение теоретического материала	70	70
	- подготовка к практическим занятиям и лабораторным работам	17	17
	- подготовка отчетов по лабораторным работам	-	-
	- подготовка отчетов по практическим занятиям	-	-
	- контрольная работа	60	60
5	Итоговый контроль (промежуточная аттестация обучающихся) по дисциплине: <i>экзамен</i>	9	9
6	Трудоёмкость дисциплины, всего:		
	в часах (ч)	180	180
	в зачётных единицах (ЗЕ)	5	5

Таблица 4.1 – Тематический план по модулям учебной дисциплины

Номер учебного модуля	Номер раздела дисциплины	Номер темы дисциплины	Количество часов и виды занятий (заочная форма обучения)							Итого- вый контроль	Трудо- ёмкость, ч / ЗЕ
			аудиторная работа					само- стоя тельная работа			
			всего	Л	ПЗ	ЛР	ат- тес- та- ция		КСР		
1	1	Введение	3	1	2				10		13
		1	3	1	2				27		30
		2	5	2	2			1	27		32
	Всего по модулю:	11	4	6			1	64		75	
2	2	3	3	1	2				28		31
		4	5	2	3				27		32
		5	5	1	3			1	28		33
	Всего по модулю:	13	4	8			1	83		96	
Промежуточная аттестация										9	9
Итого:			24	8	14	-		2	147	9	180

4.8. Контрольная работа

Тематика контрольных работ:

- 1) Типы целевых организаций. Организация как социальный объект.
- 2) Внешние и внутренние аспекты социальной деятельности организации.
- 3) Заинтересованные в организации общественные группы и их социальные ожидания.
- 4) Основные подсистемы организации.
- 5) Социальная инфраструктура предприятия.
- 6) Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства.
- 7) Социальные процессы в организации.
- 8) Внутренние факторы социальных изменений и развития организации.
- 9) Внешние факторы социального развития организации.
- 10) Этапы стратегии управления социальным развитием.
- 11) Социологические исследования в организации: цель, задачи, направления, методы.
- 12) Структура и форма плана социального развития организации.
- 13) Разделы и направления работ в плане социального развития.
- 14) Социальный паспорт предприятия.
- 15) Механизм управления социальными процессами в организации.
- 1) Обеспечение социальных стратегий организации.

Указания по подготовке контрольной работе

Для подготовки контрольной работы преподаватель на первом занятии выдает студенту одну тему из представленного перечня. Контрольная работа выполняется самостоятельно **в соответствии с Методическими рекомендациями по самостоятельной работе.**

5.2. Изучение теоретического материала

Тема 1. Влияние социальной политики государства на управление социальным развитием персонала в организации. Изучение эволюции взглядов на построение социальной политики в организациях.

Тема 2. Функции службы по осуществлению управления социальной деятельности персонала в организации. Изучение опыта отечественных и зарубежных организаций в области построения социальной политики, социального развития персонала.

Тема 3. Современные тенденции в управлении социальным развитием персонала в России. Изучение практики построения социально-трудовых отношений в системе стратегического планирования.

Тема 4. Социологические исследования в организации: цель, задачи, направления, методы. Изучение опыта современных организаций в вопросах построения социального паспорта предприятия.

Тема 5. «Социальный пакет» как набор благ, социальных компенсаций и льгот, предоставляемых работнику организацией. Анализ современных механизмов управления социальными процессами в организации (планы социального развития).

Разработчик
старший преподаватель
каф. Менеджмента и маркетинга



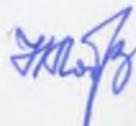
О.В.Якупова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Пермский национальный исследовательский
политехнический университет»
(ПНИПУ)

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью

23 (*двадцать три*) листов.

Проректор по учебной работе  Н.В. Лобов

11.12.2017 г.

