

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



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной
деятельности

 А.Б. Петроченков

« 16 » июня 20 22 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: Социальное развитие персонала
(наименование)

Форма обучения: очная
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: бакалавриат
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: 216 (6)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления)

Направленность: Управление персоналом (общий профиль, СУОС)
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование базовых знаний в области социального развития персонала, необходимых для разработки и реализации социальной политики в организации.

Задачи: формирование знаний и умений в области владения методами разработки планов и программ социального развития персонала; развитие навыков анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности; развитие умений и владений методами проведения социологических исследований в организации.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

1. Социально-трудовые отношения в организации
2. Социальная защита персонала.
3. Социальная политика в организации.

1.3. Входные требования

Не предусмотрены

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.3	ИД-1ПК-1.3	Знает основы социально-трудовых отношений в организации, принципы социальной защиты персонала	Знает лучшие практики в области социально-трудовых отношений; научные основы управления поведением персонала и взаимоотношениями в организации; основы HR-брендинга; правовые основы регулирования трудовых отношений.	Дифференцированный зачет

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.3	ИД-2ПК-1.3	Умеет проводить анализ успешных корпоративных практик по организации социальной защиты и социальных программ; определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; умеет проводить командную работу с использованием цифровых средств и технологий.	Умеет выявлять проблемы в области социально-трудовых отношений, формировать систему внутренних коммуникаций и практику консультирования по социально-трудовым вопросам; разрабатывать мероприятия по формированию и продвижению HR-бренда; разрабатывать корпоративные социальные программы по улучшению организационного климата и корпоративной социальной политики	Индивидуальное задание
ПК-1.3	ИД-3ПК-1.3	Владеет навыками анализа и оценки, инструментами совершенствования действующей в организации системы социального развития персонала.	Владеет навыками исследования внешнего и внутреннего рынков труда; методиками исследования социальных процессов в организации; навыками анализа HR-бренда; инструментами внутренних и внешних коммуникаций; методами расчета бюджетов на реализацию корпоративных социальных программ и оценки их эффективности	Индивидуальное задание

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		8	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	72	72	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	32	32	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	32	32	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	8	8	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	144	144	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен			
Дифференцированный зачет	9	9	
Зачет			
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	216	216	

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
8-й семестр				
Методологические основы управления социальным развитием персонала.	16	0	16	72
Тема 1. Социальная среда организации как объект управления. Социальная деятельность организации; социальная инфраструктура организации. Социально-трудовые отношения, социальное партнерство и коллективный договор. Тема 2. Практики построения социальной политики. Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала. Бренд работодателя. Современные тенденции с области социального развития персонала в России.				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Управление социальным развитием персонала.	16	0	16	72
Тема 3. Организация деятельности компании по социальному развитию персонала. Управление социальным развитием персонала; факторы, определяющие масштаб социальной политики. Разделы и направления работ в плане социального развития персонала; определение приоритетности направлений. Тема 4. Формирование и реализация социальной политики в организации. Разнообразие социальных выплат; государственные и корпоративные социальные программы. Социальный пакет, виды, подходы к формированию. Проведение социологических исследований в области удовлетворенности трудом. Оценка эффективности разработанных социальных программ.				
ИТОГО по 8-му семестру	32	0	32	144
ИТОГО по дисциплине	32	0	32	144

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Определение основных направлений социальной деятельности организации. Разработка коллективного договора как основного инструмента социального партнерства.
2	Анализ подходов к построению социальной политики в современных Российских и зарубежных организациях (анализ современных практик на примере успешных компаний). Результаты командной работы должны быть представлены в виде презентации выполненной с помощью цифрового сервиса Canva.
3	Проектирование функции социального развития персонала в зависимости от масштабов деятельности организации. Определение приоритетности направлений социальной деятельности на основе социологического исследования.
4	Разработка плана социального развития персонала по результатам опроса персонала. Оценка его социально-экономической эффективности. Результаты работы должны быть представлены с помощью цифровых сервисов по созданию ментальных карт: MindMeister, XMind, SimpleMind и т.др.

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала, а также на развитие логического мышления. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области, формируются группы. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний отдельных дисциплин и креативных методов для решения проблем и принятия решений; отработка у обучающихся навыков командной работы, межличностных коммуникаций и развитие лидерских качеств; закрепление основ теоретических знаний.

При проведении учебных занятий используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги и анализ ситуаций и имитационных моделей.

5.2. 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, индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.
4. 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.

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

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Башмаков В. И. Управление социальным развитием персонала : учебник для вузов / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. - Москва: Академия, 2014.	6
2	Воловская Н. М. Социально-трудовые отношения : учебное пособие / Н. М. Воловская. - Москва: ИНФРА-М, 2017.	5
3	Гелета И. В., Коваленко А. В. Экономика и социология труда : учебное пособие для вузов. Ростов-на-Дону : Феникс, 2017. 248 с.	2
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		

1	Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом : учебник для вузов / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова , И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2015.	10
2	Патласов О. Ю. Маркетинг персонала : учебник для вузов / О. Ю. Патласов. - Москва: Дашков и К, 2016.	5
2.2. Периодические издания		
	Не используется	
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
	Не используется	
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	HR-Portal: сайт для профессионалов в сфере управления персоналом и менеджмента	https://hr-portal.ru/	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	И. А. Чиликина Мотивация трудовой деятельности : Курс лекций / И. А. Чиликина. - Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018.	http://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks88605	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	Кадровое дело: практический журнал по кадровой работе	https://www.kdelo.ru/	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	Т. Н. Пономарева Маркетинг персонала : Учебное пособие / Т. Н. Пономарева, Н. В. Дубино, М. С. Старикова. - Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2017.	http://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks88388	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	Управление персоналом: журнал.	http://www.top-personal.ru/	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	Экономика труда: журнал	https://creativeconomy.ru/journals/et	локальная сеть; свободный доступ
Основная литература	Асхаков С. И. Социальная политика : учебное пособие. Карачаевск : КЧГУ, 2020. 344 с.	https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-162000	локальная сеть; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Основная литература	Остапенко Г. Ф. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие / Г. Ф. Остапенко. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2012.	http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPUelib3348	локальная сеть; свободный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	MS Windows XP (подп. Azure Dev Tools for Teaching до 27.03.2022)
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Презентационный комплекс: экран, проектор, компьютер	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор, компьютер	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Социальное развитие персонала»

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) образовательной программы:	Управление персоналом организации
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Выпускающая кафедра:	Менеджмент и маркетинг
Форма обучения:	Очная/заочная
Форма промежуточной аттестации	Дифференцированный зачет

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (8-го семестра учебного плана) и разбито на 2 учебных модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий и дифференцированного зачета. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Контролируемые результаты обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация Дифференцированный зачет
Усвоенные знания			
З.1. Знает основы социально-трудовых отношений в организации, принципы социальной защиты персонала.	ТО		КТ
Освоенные умения			
У.1. Умеет проводить анализ успешных корпоративных практик по организации социальной защиты и социальных программ; определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ.		ПЗ	КИЗ
Приобретенные владения			
В.1. Владеет навыками анализа и оценки, инструментами совершенствования действующей в организации системы социального развития персонала.		ПЗ	КИЗ

Условные обозначения: ТО - текущий опрос; КТ – контрольное тестирование; ПЗ – практические задания; КИЗ – комплексное индивидуальное задание

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде дифференцированного зачета, проводимая с учетом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИ-ПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;
- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;
- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланочного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;
- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль

Текущий контроль усвоения материала в форме письменного опроса проводится по каждой теме. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

Типовые вопросы для теоретического опроса

- 1) Социальная инфраструктура предприятия.
- 2) В чем состоят особенности отечественного опыта управления социальными процессами?
- 3) Раскройте содержание понятия «социальное партнерство».
- 4) Что такое «коллективный договор», какие функции он выполняет?

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме практического задания (ПЗ).

2.2.1. Практическое задание.

Практическое задание выполняется на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области; могут формироваться группы (команды); каждое практическое занятие проводится по своему алгоритму. При выполнении практических заданий преследуются следующие цели: применение креативных методов для решения проблем; отработка командных навыков взаимодействия; закрепление основ теоретических знаний; развитие творческих навыков в области формирования стратегий социального развития персонала.

Типовые темы практических заданий:

- 1) На основе анализа социальной деятельности ОАО «РЖД» определите основные направления (элементы) предлагаемого сотрудникам социального пакета.
- 2) Разработайте план социального развития на 1 год для компании, учитывая вводные данные: размер организации, количество сотрудников их возраст и стаж работы, прибыльность бизнеса и т.д. (для каждой команды разные данные).

Типовые шкала и критерии оценки результатов выполнения практических заданий приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

2.3.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачета. Дифференцированный зачет по дисциплине основывается на результатах выполнения предыдущих практических заданий, теоретических опросов студента по данной дисциплине.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде дифференцированного зачета приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3.2. Процедура промежуточной аттестации с проведением аттестационного испытания

В отдельных случаях (например, в случае переаттестации дисциплины) промежуточная аттестация в виде дифференцированного зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания – контрольное тестирование для оценивания усвоенных знаний, выполнения и защиты комплексного индивидуального задания для проверки усвоенных умений и приобретенных владений.

Примерные вопросы контрольного тестирования:

- 1) *Основными целями социальной политики на предприятии являются:*
 - а) повышение производительности труда;
 - б) обеспечение работникам достойного уровня и качества жизни, социальных прав, справедливого вознаграждения за трудовую деятельность, социальной защиты;
 - в) увеличение размера заработной платы работникам.
- 2) *К обязательным социальным выплатам в организации относятся:*
 - а) оплачиваемые отпуска;
 - б) дополнительное страхование жизни;
 - в) медицинское обслуживание, включая членов семьи;
 - г) оплата больничных.

Критерии оценивания теста:

- «отлично» – более 85% правильных ответов;
- «хорошо» – от 70% до 85% правильных ответов;
- «удовлетворительно» – от 55% до 70% правильных ответов;
- «неудовлетворительно» – менее 55% правильных ответов.

Комплексное индивидуальное задание охватывает все темы курса и представляет собой отчет в виде презентации, которая содержит результаты работы студента с теоретическим и практическим материалом (опыт современных компаний). Тема комплексного индивидуального задания формулируется по выбранному модулю изучаемой дисциплины самостоятельно студентом по согласованию с преподавателем дисциплины.

Примерные темы комплексного индивидуального задания:

- 1) Разработать план социального развития персонала для конкретной компании, оценить его социально-экономическую эффективность.
- 2) На основе имеющихся данных социологического исследования разработать актуальные направления социальной деятельности организации по разным категориям персонала, оценить их социально-экономическую эффективность.

Типовые шкалы и критерии оценки результатов защиты комплексного индивидуального задания приведены в общей части ФОС образовательной программы.

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины (в т.ч. практические задания, контрольные тесты и теоретические опросы) размещены на учебном портале Гуманитарного факультета <http://portal-hsb.pstu.ru/> и доступны студентам кафедры после регистрации.

2.3.2.1. Шкалы оценивания результатов обучения на дифференцированном зачете

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания.

Типовые шкалы и критерии оценки результатов обучения при сдаче дифференцированного зачета для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при зачете считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой в билете компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде дифференцированного зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.