

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:** 108 (3)  
(часы (ЗЕ))

**Направление подготовки:** 38.03.02 Менеджмент  
(код и наименование направления)

**Направленность:** Менеджмент (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
ОПК-1	ИД-1ОПК-1	Знает основы социально-трудовых отношений в организации, принципы социальной защиты персонала	Знает основы экономической и управленческой теории	Тест
ОПК-1	ИД-2ОПК-1	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 применять теоретические знания, методы экономического и организационного анализа и моделирования для решения стандартных профессиональных задач	Индивидуальное задание

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ОПК-1	ИД-3ОПК-1	Владеет навыками анализа и оценки, инструментами совершенствования действующей в организации системы социального развития персонала.	Владеет навыками применения научных методов исследования результатов деятельности организаций	Индивидуальное задание

### 3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		7	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	54	54	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	16	16	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	36	36	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	54	54	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен			
Дифференцированный зачет			
Зачет	9	9	
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	108	108	

### 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				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Модуль 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала.	6	0	14	30
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.				
Модуль 2. Управление социальным развитием персонала.	10	0	22	24
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	16	0	36	54
ИТОГО по дисциплине	16	0	36	54

### 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, проведенного с помощью цифровых сервисов по созданию опросов: Анкетолог, Яндекс Формы и др.

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
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

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>При проведении учебных занятий используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги и анализ ситуаций и имитационных моделей.</p>
---

### 5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

<p>При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.</li> <li>2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.</li> <li>3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.</li> <li>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.</li> </ol>
---

## 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
<b>1. Основная литература</b>		
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
<b>2. Дополнительная литература</b>		
<b>2.1. Учебные и научные издания</b>		
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
<b>2.2. Периодические издания</b>		
	Не используется	
<b>2.3. Нормативно-технические издания</b>		
	Не используется	
<b>3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины</b>		
	Не используется	
<b>4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента</b>		
	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	И. А. Чиликина Мотивация трудовой деятельности : Курс лекций / И. А. Чиликина. - Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018.	<a href="http://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks88605">http://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks88605</a>	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	Кадровое дело: практический журнал по кадровой работе	<a href="https://www.kdelo.ru/">https://www.kdelo.ru/</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Остапенко Г. Ф. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие / Г. Ф. Остапенко. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2012.	<a href="http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPuelib3348">http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPuelib3348</a>	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.	<a href="http://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks88388">http://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks88388</a>	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	Управление персоналом: журнал.	<a href="https://www.top-personal.ru/">https://www.top-personal.ru/</a>	сеть Интернет; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Экономика труда: журнал	<a href="https://creativeconomy.ru/journals/et">https://creativeconomy.ru/journals/et</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Основная литература	Асхаков С. И. Социальная политика : учебное пособие. Карачаевск : КЧГУ, 2020. 344 с.	<a href="https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-162000">https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-162000</a>	локальная сеть; свободный доступ
Основная литература	Фадеи?кина В. С. Управление социальным развитием организации. Новосибирск : СГУПС, 2019. 136 с.	<a href="https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-164646">https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-164646</a>	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 8.1 (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	<a href="http://lib.pstu.ru/">http://lib.pstu.ru/</a>
Электронно-библиотечная система Лань	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
Электронно-библиотечная система IPRbooks	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>

### 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 автономное 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*

<b>Направление подготовки:</b>	38.03.02 Менеджмент
<b>Направленность (профиль) образовательной программы:</b>	Управление человеческими ресурсами
<b>Квалификация выпускника:</b>	Бакалавр
<b>Выпускающая кафедра:</b>	Менеджмент и маркетинг
<b>Форма обучения:</b>	Очная
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	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 (7-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, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий и 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 Зачет
<b>Усвоенные знания</b>			
<b>З.1. Знает</b> основы социально-трудовых отношений в организации, принципы социальной защиты персонала.	ТО		КТ
<b>Освоенные умения</b>			
<b>У.1. Умеет</b> проводить анализ успешных корпоративных практик по организации социальной защиты и социальных программ; определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; умение проводить командную работу с использованием цифровых средств.		ПЗ	КИЗ
<b>Приобретенные владения</b>			
<b>В.1. Владеет</b> 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 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 ПНИПУ 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; умение проводить командную работу с использованием цифровых средств.

Типовые темы практических заданий:

- 1) На основе анализа социальной деятельности ОАО «РЖД» определите основные

направления (элементы) предлагаемого сотрудникам социального пакета, результаты командной работы представить в виде презентации выполненной помощью цифрового сервиса Canva.

- 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). Результаты работы представить с помощью цифровых сервисов по созданию ментальных карт: MindMeister, XMind, SimpleMind и т.др.

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 зачета. 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 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 зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания – контрольное тестирование с использованием образовательной платформы BigBlueButton 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 шкала 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 зачете**

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

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения при сдаче 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 зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.