

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра корпоративного управления

Утверждена
решением кафедры
корпоративного управления
Протокол от «28» августа 2018 г. №
1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.36УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

(индекс и наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки (специальности)

38.03.03.Управление персоналом (уровень бакалавриат)

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Стратегическое и операционное управление персоналом организации
направленность (профиль)

Бакалавр

квалификация

очная

форма(ы) обучения

Год начала подготовки - 2019 год

Волгоград, 2018 г.

Автор-составитель:

канд. полит.наук,
доцент кафедры корпоративного управления

Коваленко Н.В..

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине.....	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	24
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	28
6.1. Основная литература	28
6.2. Дополнительная литература	28
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	28
6.4. Нормативные правовые документы	29
6.5. Интернет-ресурсы	29
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	29

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

1.1. Дисциплина Б1.Б.36 «Управление социальным развитием персонала» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-4	Владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	ОПК-4.2.4	Обучить студентов ориентироваться в сложном процессе управления социальной сферой организации, познакомить их с различными подходами (старыми и новыми) к управлению социальным развитием, обозначить критерии оценки и самооценки уровня социального развития персонала организации, определить роль службы управления персоналом и/или социальной службы в решении данных проблем
ОПК-8	Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	ОПК-8.1.1	Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ ТФ	Код этапа освоения обучения	Результаты обучения
	ОПК-4.2.4	На уровне знаний - знать: - основы современной теории социального благополучия, качества жизни, физического, психического и социального здоровья; -структуру и особенности, основы культуры коммуникативных процессов в современном обществе; - основные концепции и теории в области психосоциальной, структурной и комплексно ориентированной социальной работы. На уровне умений - уметь: - использовать социокультурный потенциал национально-государственного управления, социально ориентированного бизнеса и

		гражданского общества своей страны для решения задач обеспечения благополучия населения, социальной защищенности человека, его физического, психического и социального здоровья; - формировать духовный потенциал участников программы обеспечения благополучия населения своей страны. На уровне навыков - владеть: - основами культуры современного социального мышления, общественной и профессиональной деятельности, социально-технологических, медико-социальных и социотехнических практик; - способностью обеспечивать высокий уровень профессиональной и общей культуры своей деятельности как социального работника, гражданина своей страны.
	ОПК-8.1.1	На уровне знаний - знать: - Законодательство РФ; нормативно-правовые акты регионального и местного уровня; приказы и инструкции министерств и ведомств по направлению деятельности. На уровне умений – уметь: - Оформлять факты хозяйственной жизни в соответствии с действующим законодательством. На уровне навыков: - Находить организационно-управленческие и экономические решения; разрабатывать формы документов.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина **Б1.Б.36 «Управление социальным развитием персонала»** является обязательной дисциплиной. В соответствии с учебным планом по очной форме обучения дисциплина осваивается в 5 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 72 часа (2 ЗЕ)

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области управления персоналом, теории организации, теории управления, психологии, социологии, а также на приобретенные ранее умения и навыки в сфере управления персоналом, кадровой политики и кадрового планирования, экономики и социологии труда. Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для разработки новых и работы с уже функционирующими организационными структурами, персоналом, помогут в работе по повышению эффективности управления и деятельности организации.

Для успешного овладения дисциплиной студенту необходимо использовать знания и навыки, полученные им при изучении таких дисциплин как: Б1.Б.25 Экономика и социология труда, Б1.Б.20 Основы управления персоналом, Б1.Б.24 Управление персоналом организации, Б1.В.ОД.10 Управление качеством, Б1.Б.18 Основы кадровой политики и кадрового планирования, Б1.Б.25 Экономика и социология труда.

Знания, полученные в ходе изучения учебной дисциплины, могут быть полезны при изучении таких дисциплин, как: Б3 Государственная итоговая аттестация, Б1.В.ДВ.3.1 Адаптация и развитие персонала, Б1.Б.29 Основы организации труда, Б1.В.ОД.19 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 36 часов и на самостоятельную работу – 36 часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – **зачет**.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемост и ⁴ , промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Введение в учебную дисциплину «Управление социальным развитием персонала»	6	2	-	2		2	О
Тема 2	Зарубежный и отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	10	4	-	2		4	О, Т устный
Тема 3	Социальное развитие персонала как объект управления	8	2	-	2		4	О
Тема 4	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	10	2	-	2		6	О, Р, Т
Тема 5	Внешние факторы социального развития организации	10	2	-	2		6	О, Т устный
Тема 6	Внутриорганизационные факторы социальных изменений	8	2	-	2		4	О
Тема 7	Система управления социальным развитием персонала организации	12	4	-	2		6	О, Р
Тема 8	Социальная служба предприятия (организации)	8	2	-	2		4	О, Т итоговый
Всего:		72	20		16		36	

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в учебную дисциплину «Управление социальным развитием персонала»

Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи учебной дисциплины «Управление социальным развитием персонала». Учебная дисциплина «Управление социальным развитием персонала», ее роль, значение в подготовке специалистов по управлению персоналом. Теоретические и практические основы и связь с другими дисциплинами специальности «Управление персоналом».

Система базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием персонала». Кадровая работа. Управление персоналом. Управление человеческими ресурсами. Социальная деятельность организации. Гуманизация труда. Качество трудовой жизни. Три вида целевой организации: предприятие, сообщество и учреждение. Социальная деятельность как особая функция организации.

Тема 2. Зарубежный и отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий)

Исторические предпосылки и необходимость социальной деятельности организации. Первые опыты управления развитием на Западе в XIX – начале XX века. Особенности отечественного опыта управления социальными процессами, влияние национальных культурно-исторических факторов и зарубежных исследований. Взаимосвязь социальных процессов на макро - и микроуровнях.

История социального управления в России. Основные этапы социальных изменений на предприятиях в ходе процесса индустриализации и по настоящее время. НОТ в России. Рабочий контроль. Социалистическое соревнование. Коммунистическая трудовая этика. Формы стимулирования труда. Принципы представления социальных благ в СССР в 1930-е годы. Источники финансирования программ социального развития.

Способы удовлетворения социальных нужд и способы социального управления в 50-е годы. Источники финансирования социальных программ, методы и результаты управления в СССР в 60-80-е годы. Советская Россия как социальное государство. Постепенный отказ от централизованного управления социальной сферой. Идеологизация управления социальными процессами и ее влияние на практику социального управления.

Социальные идеи и практика социального управления периода «перестройки». Современное состояние социального менеджмента в России. Современный зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций в различных странах. Управление развитием персонала за рубежом (межстрановые различия)

Социальное партнерство в западной Европе и отечественный опыт его освоения. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками. Основные социальные модели. Трипартизм: понятие, содержание, формы. Основные современные социальные модели взаимодействия. Социальное партнерство: содержание понятия, виды на внутри - и межорганизационных уровнях. Перспективы развития социального партнерства, значение для социального развития персонала организации.

Тема 3. Социальное развитие персонала как объект управления

Сущность и значение социальной сферы в жизни общества. Современное представление о социальной сфере жизни общества. Социальное государство, его модели и функции. Социальная политика: сущность, принципы, основные направления. Эффективная социальная политика государства как фактор социального развития персонала современной организации.

Организация и персонал как объекты социального управления. Понятие социальной системы. Понятие социального изменения и социального процесса. Развитие как особый процесс, его свойства и особенности. Субъект и объект управления в социальных системах. Уровни социального управления.

Организация как социальная система. Параметры организации как социального объекта. Основные управленческие механизмы воздействия на социальные процессы. Социальное развитие персонала как объект управления. Работник предприятия – объект или субъект социального управления.

Тема 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе.

Основные факторы социальных изменений в обществе. Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия. Изменение отраслевой структуры занятости. Относительное и абсолютное уменьшение занятости населения в традиционных отраслях экономики. Рост занятости в сферах обслуживания и управления.

Изменения в содержании и содержательности труда. Рост потребности в интеллектуальных видах труда. Возрастание роли личности как главного фактора эффективности производства. Гуманизация управления.

Тенденции развития постиндустриальных обществ. Изменения в разделении труда на мировом уровне. Процессы глобализации и их влияние на подходы к удовлетворению социально-материальных потребностей населения. Трансформация социально-экономических систем. Трансформационные процессы в России.

Тема 5. Внешние факторы социального развития организации.

Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы. Макрофакторы: социально-исторические, правовые, природные, политические, демографические, морально-психологические, факторы экономической конкуренции. Отраслевые факторы.

Внепроизводственная социальная инфраструктура организации. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей в работе, полноценном отдыхе, занятиях спортом, содержательном досуге, в получении общего образования, повышении квалификации и культурного уровня. Доходы и семейный бюджет. Оценка уровня потребления. Свободное время. Досуг: понятие, структура досуга.

Тема 6. Внутриорганизационные факторы социальных изменений.

Социальные изменения и процессы в организациях деловой сферы. Технические, экономические и социальные параметры организации. Организация как социальная среда личности работника. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.

Вид продукции и уровень технологии ее производства как главные факторы изменения социальных параметров предприятия. Общая численность и демографический состав работников предприятия. Профессионально-квалификационная структура. Условия труда. Физические, санитарно-гигиенические и социально-психологические компоненты трудовой деятельности. Охрана труда. Внутриорганизационная социальная инфраструктура обеспечения здоровья и безопасности работника.

Система вознаграждения трудовой деятельности. Материальное и моральное стимулирование труда. Компенсации, социальные права и гарантии.

Система управления персоналом как фактор социальных изменений. Трудовой коллектив: понятие, характеристики. Межличностные и межгрупповые отношения в трудовом коллективе. Социально-психологический климат в коллективе. Социально-психологические характеристики категорий персонала, социальные ожидания, потребности работников. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы. Мониторинг социальной ситуации – формы и методы.

Тема 7. Система управления социальным развитием персонала организации.

Механизм управления социальными процессами в организации. Социальное прогнозирование и социального планирование. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.

Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации. Основные разделы плана социального развития. Программно-целевой подход к управлению социальным развитием. Принципы программно-целевого подхода. Практика разработки целевых программ социального развития.

Принципы построения системы управления социальным развитием персонала организации. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления.

Особенности социального управления на отечественных предприятиях. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии. Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников. Основные разделы коллективного договора.

Современные тенденции и перспективы изменений в организации управления социальными процессами на предприятии.

Тема 8. Социальная служба организации

Социальная политика организации. Функции социальной политики организации. Механизмы реализации социальной политики в организации. Роль, задачи и функции службы по управлению социальным развитием персонала в организации. Структура и компетенции персонала в такой службе. Квалификационные требования к специалистам по управлению социальным развитием организации и коллектива. Инновации и их роль в работе социальных служб.

Внешние и внутренние факторы структурных изменений в организации. Коммуникационная сеть. Гуманитарная технология и ее роль в управлении организацией. Эффективность управления социальным развитием коллектива и организации: критерии и показатели. Бюджетно-финансовое и информационное обеспечение социального развития организаций. Социальная инфраструктура предприятия. Состояние объектов социальной инфраструктуры. Расчетная оценка уровня социального развития организации в контексте социального развития персонала.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.Б.36 «Управление социальным развитием персонала» выносятся следующие темы:

№ п/п	ТЕМА	Кол-во часов	Вопросы, выносимые на СРС	Формы контроля СРС
1.	Введение в учебную дисциплину «Управление социальным развитием	2	1. Сравнение различных определений понятия «социальная сфера» и выявление сходства и	,Р

	персонала»		различия в выявлении характерных черт и функций	
			2. Факторы, влияющие на состояние социальной сферы. Роль государства.	,Р
2.	Социальное развитие персонала как объект управления	4	1. Организация как социальная система, субъекты и объекты управления в социальных системах	,Р
			2. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы в организации	,Р
3.	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	4	1. Зарубежный опыт управления социальным развитием организации и персонала: история и современные модели.	Р
			2. Проблемы социального партнерства в современной России	Р
5-6.	Внешние и внутренние факторы, влияющие на социальное развитие персонала и управление им	6	1. Влияние принципов гуманизации управления на социальную сферу организации и социальное развитие персонала	Р
			2. Развитие партнерских отношений персонала как фактор социального развития трудового коллектива	Р
7.	Система управления социальным развитием персонала организации	6	1. Необходимость и условия стратегического планирования социального развития организации	Р
			2. Возможности программно-целевого подхода к управлению социальным развитием персонала	Р
8.	Социальная служба предприятия (организации)	4	1. Структура и компетенции службы персонала в сфере управления социальным развитием коллектива	Р

			2. Эффективность управления социальным развитием персонала: критерии и показатели	Р
--	--	--	---	---

Итоги самостоятельной работы студентов по предложенным или выбранным ими самими темам подводятся в форме написания, проверки и оценки письменной творческой работы студента (то есть расширенного по объему и содержанию реферата), с использованием дополнительной литературы, и оцениваются отдельно дополнительно по принятой стандартной шкале оценки письменных работ (рефератов)

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.36 «Управление социальным развитием персонала» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Введение в учебную дисциплину «Управление социальным развитием персонала»	Устный опрос
Тема 2	Зарубежный и отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организации (предприятия)	Устный опрос, устный тест
Тема 3	Социальное развитие персонала как объект управления	Устный опрос
Тема 4	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	Устный опрос, устный тест
Тема 5	Внешние факторы социального развития организации	Устный опрос
Тема 6	Внутриорганизационные факторы социальных изменений	Устный опрос
Тема 7	Система управления социальным развитием персонала организации	Устный опрос, обзор рефератов
Тема 8	Социальная служба организации	Устный опрос, письменный итоговый тест

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в виде зачета в форме устного опроса по перечню примерных вопросов из п. 4.3.

К сдаче зачета по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные в рабочей программе, и продолжает знакомиться с рекомендованной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информации, полученной в результате самостоятельной работы, и получение практические навыки, полученные при подготовке к семинарам в течение семестра.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Тема 1. «Социальная политика государства и ее влияние на организацию»

Вопросы для устного опроса:

1. Современное представление о социальной сфере жизни общества.
2. Социальное государство: история формирования, модели и функции.
3. Социальная политика: сущность, принципы, основные направления.
4. Содержание и цели социальной политики в современной России.
5. Эффективная социальная политика государства как фактор социального развития персонала современной организации.
6. Основные понятия, предмет и задачи учебной дисциплины «Управление социальным развитием персонала».

Тема 2. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации

Вопросы для устного опроса:

1. Истоки появления социального управления.
2. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом (на примере США, Японии, скандинавских стран, Англии, Германии и т.д.).
3. Формирование основ социального управления в России. Особенности отечественного опыта управления социальными процессами.
4. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками: основные социальные модели. Трипартизм.
5. Появление, формирование и современное развитие идей социальной ответственности бизнеса в России. Концепция корпоративной социальной ответственности (КСО), ее принципы.
6. Социальное партнерство власти, бизнеса и НКО в России: понятие, формы, перспективы. Государственно-частное партнерство

Вопросы к устному тестовому контролю содержания темы:

1. Какие черты присущи эффективному социальному управлению:

- А - четкое взаимодействие субъекта и объекта управления
- Б – централизация управленческих функций
- В – управление с учетом внешних факторов
- Г – игнорирование внешних факторов

2. Социальная рыночная экономика - это:

- А – экономика, функционирование которой подчинено решению задач социального развития
- Б – экономика переходного периода
- В – экономика, ориентированная на развитие наукоемких производств
- Г – экономика с четким государственным механизмом регулирования доходов населения

3. Кто является субъектом социального управления:

- А – государство, региональные органы власти
- Б – человеческие ресурсы организации
- В – трудовой потенциал общества
- Г – внутренняя и внешняя среда организации

4. Социально-демократическая модель социальной политики отличается от либеральной:

- А – высокой ролью государства в обобществлении доходов и существенным значением общенациональных механизмов управления
- Б – невысокой степенью вмешательства государства в социально-экономические процессы
- В – большим значением частных систем страхования
- Г – приоритетным значением обязательного социального страхования

5. Социальное партнерство – это:

- А – умение объединить усилия работодателей и работников в давлении на правительство, чтобы добиться более благоприятных условий развития производства
- Б – способ, позволяющий наемным работникам добиваться определенных социальных гарантий и льгот ценой отказа от забастовок
- В – способ разрешения социальных, экономических и производственных конфликтов в целях и интересах как наемных работников, так и работодателей
- Г – заключение различного рода договоров между участниками социально-трудовых отношений

6. Трипартизм – это специфический вид социального партнерства, который включает:

- А – работников, работодателей и профсоюзы
- Б – работников, работодателей и представителей государства
- В – работников и профсоюзы
- Г – работников и работодателей

Ключ к тесту: 1 – А, 2 – А; 3 – А; 4 – А; 5 – В, 6 – Б.

Тема 3. Социальное развитие персонала как объект управления

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие социальной системы. Субъект и объект управления в социальных системах.
2. Организация как социальная система. Системный подход к проблеме социального развития организации и управления ею.
3. Параметры организации как социального объекта. Показатели социального развития организации
4. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.
5. Организация как социальная среда личности работника. Работник предприятия – объект или субъект социального управления.

**Тема 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе.
Внешние факторы социального развития организации.**

Вопросы для устного опроса:

1. Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия.
2. Личность как главный фактор эффективности производства. Гуманизация управления
3. Внешние факторы социального развития организации: классификация, направление воздействия, последствия. Макрофакторы социального развития организации:
4. Внепроизводственная социальная инфраструктура организации: характеристики, структура, характеристика отдельных элементов.
5. Гуманизация труда как характерная особенность современного социального управления.

Вопросы к устному тестовому контролю содержания темы:

1. Внепроизводственными факторами социальной инфраструктуры организации являются:

- А - обеспеченность работников и их семей жильем
- Б – механизация и автоматизация труда
- В – детские учреждения
- Г – возможности для занятий спортом и отдыхом

2. Что из перечисленного относится к производственным условиям социальной инфраструктуры:

- А – состояние производственной среды
- Б – условия оплаты труда
- В – обеспеченность работников коммунально-бытовыми услугами
- Г – возможности повышения квалификации

3. Опосредованно социальные факторы в процессе производственной деятельности влияют на:

- А – текучесть персонала
- Б – рост производительности труда
- В – объем и качество выпускаемой продукции
- Г – верны все варианты ответа

4. Социальное развитие организации не предполагает:

- А – обеспечение социального страхования работников, соблюдение их социальных гарантий и гражданских прав
- Б – создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы
- В – повышение производительности труда
- Г – совершенствование социальной структуры персонала

5. Составной частью концепции гуманизации труда не является:

- А – обогащение содержания труда
- Б – максимизация прибыли
- В – обеспечение нормальных, достойных человека условий жизнедеятельности – здоровых условий труда и быта, благоприятной микроэкологии труда

Г – предоставление работнику возможностей самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы

6. Какие факторы внешней среды организации из перечисленных в списке относятся к факторам прямого немедленного действия :

А – изменение международной ситуации

Б – ситуация на рынке

В – законы, регулирующие экономические отношения

Г – научно-технический прогресс

Ключ к тесту: 1 – Б, 2 – А; 3 – Г; 4 – В; 5 – Б, 6 - В.

Тема 5. Социальная среда организации. Внутриорганизационные факторы социального развития организации

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие социальной среды организации. Компоненты (структура) социальной среды.
2. Организация как социальная среда для личности работника.
3. Внутриорганизационная социальная инфраструктура: понятие, основные составляющие.
4. Социально-психологический климат в коллективе
5. Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом.
6. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы
7. Мониторинг социальной ситуации: формы и методы
8. Социальный паспорт предприятия: структура, показатели, использование

Тема 7. Система управления социальным развитием персонала в организации

Вопросы для устного опроса:

1. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.
2. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями.
3. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации.
4. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.
5. Методики оценки уровня социального развития организации и социального управления.

Темы рефератов и докладов:

1. Механизм управления социальными процессами в организации.
2. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.
3. План социального развития коллектива (структура, этапы разработки, основное содержание).
4. Программно-целевой подход к управлению социальным развитием.

5. Система управления социальным развитием персонала: принципы построения, структурные подразделения, взаимодействие с другими подразделениями организации.
6. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации.
7. Современные тенденции и перспективы изменений в организации управления социальными процессами на отечественных предприятиях и организациях

Форма контроля – рефераты заранее сдаются преподавателю на проверку, за них ставятся баллы, лучшие рефераты (2-3) зачитываются и обсуждаются на занятии

Тема 8. Служба управления персоналом как субъект управления социальным развитием коллектива.

Вопросы для устного опроса:

1. Служба по управлению социальным развитием персонала: роль, задачи, функции, структура.
2. Компетенции и квалификационные требования к специалистам по управлению социальным развитием организации и коллектива
3. Коммуникации в организации: понятие, виды, функции.
4. Информационное обеспечение социального развития организации.
5. Бюджетно-финансовое обеспечение социального развития организации.
6. Эффективность управления социальным развитием: критерии, показатели.

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ:

1. Как называют в общественных науках специфическое пространство общественной жизнедеятельности, обеспечивающее непрерывное воспроизводство, развитие, самореализацию всех социальных субъектов, их взаимодействие и общение:

- А - социальная среда
- Б – социальная система
- В – социальная сфера
- Г – социальная подсистема

2. Какие задачи учебного курса «Управление социальным развитием персонала» ставятся в процессе его освоения студентами:

- А – изучение методологии проектирования развития персонала в организации
- Б – приобретение умений самостоятельно разрабатывать систему деятельности по управлению развитием персонала, профессионального обучения работников
- В – умение планировать трудовую карьеру работника
- Г – верны все варианты

3. Какие черты присущи эффективному социальному управлению:

- А - четкое взаимодействие субъекта и объекта управления
- Б – централизация управленческих функций
- В – управление с учетом внешних факторов
- Г – игнорирование внешних факторов

4. Социально-демократическая модель социальной политики отличается от либеральной:

- А – высокой ролью государства в обобществлении доходов и существенным значением общенациональных механизмов управления

Б – невысокой степенью вмешательства государства в социально-экономические процессы

В – большим значением частных систем страхования

Г – приоритетным значением обязательного социального страхования

5. Трипартизм - это специфический вид социального партнерства, который включает:

А – работников, работодателей и профсоюзы

Б – работников, работодателей и представителей государства

В – работников и профсоюзы

Г – работников и работодателей

6. Какой процесс не относится к социальным процессам в организации:

А – формирование трудового коллектива вновь созданной организации

Б – освоение сотрудниками новых методов работы

В – процессы карьерного роста

Г – разработка новых технологий

7. Социальная ответственность предприятия означает, что предприятие проводит:

А – социальную политику в отношении своего персонала

Б – социальную политику в отношении людей, проживающих в местных сообществах, являющихся внешней для нее средой

В – использует социальный маркетинг в своей хозяйственной деятельности

Г – верны все варианты

8. Опосредованно социальные факторы в процессе производственной деятельности влияют на:

А – текучесть персонала

Б – рост производительности труда

В – объем и качество выпускаемой продукции

Г – верны все варианты ответа

9. Социальное развитие организации не предполагает:

А – обеспечение социального страхования работников, соблюдение их социальных гарантий и гражданских прав

Б – создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы

В – повышение производительности труда

Г – совершенствование социальной структуры персонала

10. Составной частью концепции гуманизации труда не является:

А – обогащение содержания труда

Б – максимизация прибыли

В – обеспечение нормальных, достойных человека условий жизнедеятельности – здоровых условий труда и быта, благоприятной микроэкологии труда

Г – предоставление работнику возможностей самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы

11. К факторам внутренней социальной среды организации не относится:

А – социальная инфраструктура организации

Б – конкуренты

В – социальная защищенность работников

Г – социально-психологический климат в коллективе

12. Неоклассический подход к развитию социальной инфраструктуры организации предполагает:

А – государственную поддержку и регулирование развития социальной инфраструктуры

Б – освобождение коммерческих организаций от бремени социальной инфраструктуры

В – использование социальной инфраструктуры в целях создания необходимых институтов

Г – большую роль профсоюзов в решении социальных проблем

13. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:

А – здоровье человека

Б – образование

В – профессионализм

Г – депозитные счета в банках

14. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это инвестиции в:

А – строительство спорткомплексов

Б – человеческий капитал

В – производство

Г – учебно-оздоровительные комплексы

15. В соответствии с ТК РФ действие коллективного договора распространяется:

А – на всех работников предприятия

Б – только на членов профсоюза, первичная организация которого заключила трудовой договор

В – на работников, которые входят в число постоянных работников предприятия

Г – на всех сотрудников предприятия, которые пожелали заключить трудовой договор

16. Согласно ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда в организации возлагаются на:

А – работника

Б – профсоюз

В – инспекцию по охране труда

Г – работодателя

17. Какой фонд финансирует предоставление работнику пособий по временной нетрудоспособности:

А – Пенсионный фонд РФ

Б – Фонд обязательного медицинского страхования

В – Фонд социального страхования

Г – внебюджетные фонды предприятия (организации)

18. Что не является функцией управления персоналом:

А – прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивация и комплектование персонала

Б – оформление и учет персонала

В – оценка, контроль и координация результатов деятельности работников
Г – все вышеперечисленное является функциями

19. Что не является задачей системы управления персоналом:

- А – социально-психологическая диагностика персонала
- Б – планирование потребности в кадрах
- В – маркетинг персонала
- Г – все перечисленное входит в задачи управления персоналом

20. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работниками в режиме «вопрос – ответ» по заранее составленной схеме или без нее для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

- А – анкетирование
- Б – наблюдение
- В – тестирование
- Г – интервьюирование

Ключ к итоговому тесту:

1 – В; 2 – Г; 3 – А; 4 – А; 5 – Б; 6 – Г; 7 – Г; 8 – Б; 9 – Г; 10 – В; 11 – Б; 12 – Б; 13 – Б; 14 – Б; 15 – А; 16 – Г; 17 – В; 18 – Г; 19 – Г; 20 – Г.

Вопросы к зачету по дисциплине «Управление социальным развитием персонала»

1. Современное представление о социальной сфере жизни общества.
2. Социальное государство, его модели и функции.
3. Социальная политика: сущность, принципы, основные направления.
4. Эффективная социальная политика государства как фактор социального развития персонала современной организации.
5. Общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального.
6. Понятие социальной системы.
7. Субъект и объект управления в социальных системах.
8. Уровни социального управления.
9. Организация как социальная система.
10. Свойства и особенности процесса развития социальных систем.
11. Параметры организации как социального объекта.
12. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.
13. Работник предприятия – объект или субъект социального управления.
14. Особенности отечественного опыта управления социальными процессами.
15. Реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения.
16. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом.
17. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели.
18. Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия.
19. Рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений, управления.
20. Гуманизация управления.
21. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.

22. Технические, экономические и социальные параметры организации как факторы социальных изменений в обществе.
23. Организация как социальная среда личности работника.
24. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.
25. Система управления персоналом как фактор социальных премий.
26. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы как внешние факторы изменения социального развития персонала.
27. Макрофакторы социального развития персонала.
28. Отраслевые факторы социального развития персонала.
29. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей.
30. Доходы и семейный бюджет как факторы социального развития персонала.
31. Оценка уровня потребления.
32. Свободное время, структура досуга.
33. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.
34. Методы социального прогнозирования.
35. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.
36. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.
37. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии.
38. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями.
39. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации.
40. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-4	Владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами,	ОПК-4.2.4	Обучить студентов ориентироваться в сложном процессе управления социальной сферой организации, познакомиться их с различными подходами (старыми и новыми) к управлению социальным развитием, обозначить критерии оценки и самооценки уровня социального развития персонала организации, определить роль службы управления персоналом и/или социальной службы в решении

	службами занятости населения)		данных проблем
<i>ОПК-8</i>	Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	<i>ОПК-8.1.1.</i>	Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

Этап освоения компетенции	Критерий оценивания	Показатель оценивания	Средства (методы) оценивания
ОПК-4.2.4. обучить студентов ориентироваться в сложном процессе управления социальной сферой организации, познакомить их с различными подходами (старыми и новыми) к управлению социальным развитием, обозначить критерии оценки и самооценки уровня социального развития персонала организации, определить роль службы управления персоналом и/или социальной службы в решении данных проблем	Знание основных теоретических положений Умения применять знания на практике Владение навыками анализа и систематизации	основы современной теории социального благополучия, качества жизни, физического, психического и социального здоровья; структуру и особенности, основы культуры коммуникативных процессов в современном обществе; - основные концепции и теории в области психосоциальной, структурной и комплексно ориентированной социальной работы. использовать социокультурный потенциал национально-государственного управления, социально ориентированного бизнеса и гражданского общества своей страны для решения задач обеспечения благополучия населения, социальной защищенности человека, его физического, психического и социального здоровья; формировать духовный потенциал участников программы обеспечения благополучия населения своей страны основами культуры современного социального мышления, общественной и профессиональной деятельности, социально-технологических, медико-социальных и социоинженерных практик; способностью обеспечивать высокий	Зачет в форме устного опроса

		уровень профессиональной и общей культуры своей деятельности как социального работника, гражданина своей страны.	
ОПК-8.1.1 Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты	Знание основных теоретических положений Умения применять знания на практике Владение навыками анализа и систематизации	Законодательство РФ; нормативно-правовые акты регионального и местного уровня; приказы и инструкции министерств и ведомств по направлению деятельности. Оформлять факты хозяйственной жизни в соответствии с действующим законодательством. Находить организационно-управленческие и экономические решения; разрабатывать формы документов.	

Средство оценивания – зачет в форме устного опроса. Оценка ставится в соответствии со шкалой оценивания в РПД

4.3.2. Типовые оценочные средства

Шкала оценивания

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса являются демонстрация основных теоретических положений в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации в области управления организацией и ее персоналом.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме. Умение применять знания на практике в полной мере. Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
89% - 75%	Демонстрация большей части знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом незначительные неточности. Владение основными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
74% - 60%	Демонстрация достаточных знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом ошибки. Владение отдельными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

менее 60%	Демонстрация отсутствия знаний основных теоретических положений. Не умеет применять знания на практике. Не владеет навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
-----------	---

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

Результаты теста могут оцениваться по количеству правильных ответов на вопросы теста.

Критерии оценки выполнения теста текущего контроля знаний

Отлично	Выполнение более 90% тестовых заданий
Хорошо	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
Удовлетворительно	Выполнение от 50% до 65% тестовых заданий
Неудовлетворительно	Выполнение менее 50% тестовых заданий

Проверка реферата

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке реферата во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке реферата является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Студент демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений в рамках осваиваемых компетенций	
89% - 75%	Студент демонстрирует знание основных теоретических положений в рамках осваиваемых компетенций	
74% - 60%	Студент демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений в рамках осваиваемых компетенций	
Менее 60%	Студент демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений в рамках осваиваемых компетенций	

4.4.Методические материалы

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с

Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления – филиале РАНХиГС

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат, как правило, должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости).

Требования к объему: не более 15 страниц. Оформление: Шрифт TimesNewRoman, 12 шрифт, 1,5 интервала, 1,5 см абзацный отступ. Оригинальность по системе Антиплагиат.ВУЗ – не менее 60 процентов.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Практическое (семинарское) занятие - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);

- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине, словарь основных терминов дисциплины.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа, выполнение контрольной работы.

Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов предлагаемых в п.6.4 «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

Рекомендации по работе с литературой

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников**.

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфа, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую

связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая **заголовки**. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, - так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.
- При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.
- При повторном чтении текста выделять **систему доказательств** основных положений работы автора.
- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.
- При конспектировании нужно стремиться **выразить мысль автора своими словами**, это помогает более глубокому усвоению текста.
- В рамках работы над первоисточником важен умелый **отбор цитат**. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература.

1.Беляев М.К. [и др.] Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы [Электронный ресурс]: тренинг персонала: учеб.пособие. – Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет. – 2012. - 212 с. — Режим доступа: ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров.— М.— Дашков и К. – 2015. - 288 с. Режим доступа <http://www.iprbookshop.ru/586>

3. Захарова Т.И. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И., Корсакова А.А.— Электрон.текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт. 2013. — 396 с.— Режим доступа: - ЭБС «IPRbooks», по паролю

6.2. Дополнительная литература.

1. Башмаков В.И. Управление социальным развитием персонала : учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 240 с. – (Сер.Бакалавриат)

2. Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник для вузов / И.Н. Герчикова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М, 2010. – 499 с. – (Золотой фонд российских учебников)

3. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации: учеб.пособие/ Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. – М.: ИНФРА-М, 2010 (Гриф МО).

4. Экономика и управление социальной сферой: Учебник для бакалавров / Под ред. д.э.н., проф. Е.Н. Жильцова, д.э.н., проф. Е.В. Егорова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. – 496 с.

5. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: Учебное пособие / Под общ.ред. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 2010 – 297 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Бондаренко В.В. Резник С.Д. Соколов С.Н. Персональный менеджмент: Тесты и конкретные ситуации: Практикум: Учебное пособие для вузов (под ред. Резника С.Д.) –М: Инфра-М, 2012. -224 с.

2. Кибанов А.Я. Служба управления персоналом: учеб.пособие / А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова, М.В. Ушакова / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: КноРус. – 2010. – 410 с.

3 Электронный журналHR-директор [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.hr-director.ru/> (дата обращения 11.05.2016.)

4. Электронный журналHR-JOURNAL[Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hr-journal.ru/> (дата обращения 11.05.2016.)

5. Электронный журнал HR-Portal [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hr-portal.ru/> (дата обращения 11.05.2016.)

6. Электронный журнал Управление персоналом [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.top-personal.ru/>(дата обращения 11.05.2016.)

7. Электронный журнал HumanResources[Электронный ресурс]. – URL: <http://www.4hr.ru/>(дата обращения 11.05.2016.)

Рекомендовано использование следующих периодических изданий: «Проблемы теории и практики управления», «Менеджмент в России и за рубежом», «Консультант директора», «Экономический анализ: теория и практика», «Финансовый менеджмент», «Справочник директора», «Современное управление», газеты: «Коммерсант-Daily», «Экономика и жизнь», «Российская газета».

6.4. Нормативно-правовые документы

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 13.12.2001 № 197-ФЗ) ред. от 29.07.2017 г.). – www.consultant.ru/document/cons/dok/LAW

6.5. Интернет-ресурсы

1. Официальный сайт Волгоградского регионального отделения Фонда социального страхования - volgrofss.ru
2. Официальный сайт Государственной Думы РФ - duma.gov.ru
3. Официальный сайт Министерства финансов РФ - minfin.ru
4. Официальный сайт Пенсионного фонда России - pfrf.ru
5. Официальный сайт Правительства Волгоградской области - volganet.ru
6. Официальный сайт Правительства РФ - pravительство.rf
7. Официальный сайт Совета Федерации - council.gov.ru
8. Официальный сайт Федерального Фонда обязательного медицинского страхования - ffoms.ru
9. Официальный сайт Фонда социального страхования - fss.ru
10. Официальный сайт Федеральной налоговой службы: www.nalog.ru
11. СПС «Консультант Плюс»
12. СПС «Гарант»
13. <http://www.elibrary.ru> – Электронная библиотека изданий
14. <http://www.edu.ru> - Федеральный портал «Российское образование»
15. <http://www.aup.ru/library> - Электронная библиотека экономической и деловой литературы
16. <http://www.pro-personal.ru> – Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом
17. <http://www.ecsocman.edu.ru> – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
18. <http://e-management.newmail.ru/> - подборка материалов по менеджменту, маркетингу и финансам

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины «Управление социальным развитием персонала» включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью;
- компьютерные классы, оснащенные современными компьютерами с выходом в Интернет.

Дисциплина должна быть поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами.

Программные средства обеспечения учебного процесса должны включать:

- операционную систему Windows;
- программы презентационной графики;
- текстовые редакторы;
- графические редакторы.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Материально-техническое обеспечение дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов включает в себя следующее:

- учебные аудитории оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с различными видами ограничений здоровья;

- учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой (акустический усилитель и колонки), видеотехникой (мультимедийный проектор), мультимедийной системой. Для обучения лиц с нарушениями слуха используются мультимедийные средства и другие технические средства для приема-передачи учебной информации в доступных формах;

- для слабовидящих обучающихся в лекционных и учебных аудиториях предусмотрен просмотр удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата в лекционных и учебных аудиториях предусмотрены специально оборудованные рабочие места;

- для контактной и самостоятельной работы используется мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды, в отличие от остальных, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала, выполнения промежуточных и итоговых форм контроля знаний. Они обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами (программы, учебники, учебные пособия, материалы для самостоятельной работы и т. д.) в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения, :

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха, с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.