Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ульяновский государственный педагогический университет
имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет права экономики и управления
Кафедра теоретических основ экономики и правоведения

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 0233C9D60038B01A9E48C1A3FBB4A9D9F6
Владелец: Титов Сергей Николаевич
Действителен: с 07.07.2023 до 28.04.2038

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической
работе С.Н. Титов

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Программа учебной дисциплины модуля Технологии управления персоналом

основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,

направленность (профиль) образовательной программы
Управление персоналом
(очно-заочная форма обучения)

Составитель: Рябова М.А.,
зав. кафедрой теоретических основ экономики и правоведения, к.э.н., доцент

Рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления, протокол от «30» мая 2023 г. №9

Ульяновск, 2023

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление социальным развитием организации» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1. Дисциплины основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность образовательной подготовки «Управление персоналом», очно-заочной формы обучения.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках изучения дисциплин: «Психологические аспекты управления», «Основы управления персоналом».

Результаты изучения дисциплины «Управление социальным развитием организации» являются теоретической и методологической основой для изучения дисциплин: «Методы принятия управленческих решений».

1. Перечень планируемых результатов обучения (образовательных результатов) по дисциплине

Цель изучения дисциплины «Управление социальным развитием организации» - приобретении знаний основных принципов научного управления социальными процессами в организациях деловой сферы в их взаимосвязи с социальной политикой государства, а также умений и навыков их применения в практике управления социальной сферой организации.

Задачи изучения дисциплины:

- приобретение научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами, об исторических тенденциях в изменении социально-трудовых отношений;
- изучение особенностей формирования социально-трудовых отношений и их функционирования в условиях современной, развитой рыночной экономики;
- определение роли социальных факторов в успешной деятельности и общем развитии хозяйственной жизни организации;
- усвоение научных представлений об особенностях современного состояния социальной сферы российской экономики и существующих подходах к управлению соответствующими процессами на уровне организаций.

В результате освоения программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Управление социальным развитием организации»:

Компетенция и индикаторы ее достижения в дисциплине	Образовательные результаты дисциплины (этапы формирования дисциплины)		
	знает	умеет	владеет
ПК-1 Способен осуществлять разработку и реализацию концепции управления персоналом, кадровой политики организации, владеет основами стратегического	ОР-1 принципы и методы управления персоналом, кадровой политики, стратегического управления	ОР-2 адекватно оценивать концепции управления персоналом, кадровой политики, стратегического управления	ОР-3 навыками анализа концепций управления персоналом, кадровой политики, стратегического управления

управления персоналом, основами формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной собственностью ПК-1.1. Владеет теоретическими знаниями основ управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, знает методы использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, управления интеллектуальной собственностью. ПК-1.2. Умеет анализировать различные концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, методы использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, управления интеллектуальной собственностью. ПК-1.3. Выбирает оптимальные концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегии управления персоналом, методы формирования и	персоналом, формирования и использования трудового потенциала работников, основы управления интеллектуальной собственностью;	персоналом, методы формирования и использования трудового потенциала работников, основы управления интеллектуальной собственностью;	персоналом, методов формирования и использования трудового потенциала работников, управления интеллектуальной собственностью;

использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, управления интеллектуальной собственностью.			
ПК-4 Способен использовать знания основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала ПК-4.1. Осознает сущность социализации личности в обществе и трудовом коллективе. ПК-4.2. Определяет функциональные роли работников в организации с учетом различных оснований дифференциации. ПК-4.3. Владеет социально-психологическими методами для определения ролевой структуры коллектива, а также методами тестирования, наблюдения, анализа биографических данных и другими. ПК.4.4. Имеет опыт проведения специальных мероприятий: профессиональное просвещение, проф. консультация, проф. отбор. ПК-4.5. Способен апробировать принципы трудовой адаптации персонала. ПК-4.6. Отличает	ОР-4 характер и направленность социальных отношений в коллективе;	ОР-5 создавать ситуации для формирования определенных социальных качеств работника;	ОР-6 технологиями адаптации и социализации персонала в сфере трудовых отношений;

особенности первичной и вторичной адаптации работников.			
ПК-6 Способен к профессиональному развитию, обучению персонала, управлению карьерой и служебно-профессиональному продвижению персонала, организации работы с кадровым резервом, видами, формами и методами обучения персонала ПК-6.1. Демонстрирует знание процесса подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций. ПК-6.2. Аанализирует специальные методы и системы управления профессиональным развитием. управление профессиональным обучением, подготовка резерва руководителей, развитие карьеры. ПК-6.3. Осуществляет управление профессиональным обучением, подготовка резерва руководителей, развитие карьеры. ПК-6.4. Определяет потребности в профессиональном развитии отдельного сотрудника совместно с отделом кадров. ПК-6.5. Определяет содержание программ, целей обучения, методов обучения, критерий оценки. ПК-6.6. Разрабатывает и принимает соответствующую	ОР-7 уровень потребности по количественным и качественным показателям в кадровом резерве предприятия;	ОР-8 организовать работу по подготовке персонала для создания кадрового резерва;	ОР-9 технологиями (методами и приемами) повышения профессионального уровня персонала для карьерного роста с целью социального развития организации.

модель формирования резерва. ПК-6.7. Определяет практические последствия предложенного решения задачи.			

2.Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Номер семестра	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации
	Всего		Лекции, час.	Практические занятия, час.	Лабораторные занятия, час.	Самостоят. работа, час.	
	Трудоемкость						
	Зач. ед.	Часы					
7	3	108	12	18	-	78	зачёт
Итого:	3	108	12	18	-	78	зачет

3.Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1.Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела и тем	Количество часов по формам организации обучения			
	Лекционные занятия	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятель-ная работа
7 семестр				
Тема 1. Методологические основы управления социальным развитием.	2	-	-	8
Тема 2. Исторические предпосылки социальной деятельности организации.	2	2	-	8
Тема 3. Отечественный опыт управления социальным развитием.	2	2	-	8

Тема 4. . Социальная ответственность бизнеса.	2	2	-	8
Тема 5. Социальная отчетность.	2	2	-	8
Тема 6. Социальные стратегии в системе управления предприятием.	2	2	-	8
Тема 7. Задачи и функции социальной службы предприятия.	-	2	-	8
Тема 8. Гуманизация труда и качество трудовой жизни.	-	2	-	8
Тема 9. Социальный паспорт предприятия.	-	2	-	8
Тема 10. Методика оценки уровня социального развития предприятия.	-	2	-	6
Всего по дисциплине:	**12**	**18**	**-**	**78**

3.2 .Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины

Краткое содержание курса (7 семестр)

Тема 1. Методологические основы управления социальным развитием
Понятие социального развития. Социальная деятельность. Социальный ресурс.
Социальная среда. Цели развития социальной среды. Планирование социального развития: основные подходы. Управление социальным развитием.

Тема 2. Исторические предпосылки социальной деятельности организации
Социальная деятельность от античности до капитализма. Основные этапы эволюции социальной деятельности организации в странах Запада в 21 веке и их характеристики. Трудовая этика. Идеи Р.Оуэна, Ф.Тейлора, Г.Эмерсона, Г.Форда. Хотторнский эксперимент.

Тема 3. Отечественный опыт управления социальным развитием.
Основные этапы становления управления социальным развитием в России. Характеристика основных элементов управления социальным развитием в Советский период. Фонды и планы социального развития трудовых коллективов. Правовое регулирование вопросов социального развития. Коллективный договор.

Тема 4. . Социальная ответственность бизнеса
Понятие социальной ответственности бизнеса. Подходы к корпоративной социальной ответственности. Области проявления социальной ответственности. Критерии социальной ответственности. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности.

Тема 5. Социальная отчетность.
Понятие социальной отчетности. Подходы к составлению социальной отчетности. Стандарт GRI: основные документы и порядок подготовки отчетности. Стандарт AA1000: основные документы и порядок подготовки отчетности. Заинтересованные в отчетности стороны.

Тема 6. Социальные стратегии в системе управления предприятием.
Понятие социальной стратегии предприятия. Содержание социальной стратегии. Характеристика основных элементов стратегии: базовая социальная стратегия,

социальные программы, социальная защищённость. Социальная политика. Социальная инфраструктура. Социальное партнёрство. Социальная ответственность бизнеса.

Тема 7. Задачи и функции социальной службы предприятия

Состав и задачи структурных подразделений службы социального развития. Основные функции. Особенности структуры службы социального развития. Классификационные требования к работникам социальной службы.

Тема 8. Гуманизация труда и качество трудовой жизни.

Понятия гуманизации труда и качества трудовой жизни. Показатели качества трудовой жизни. Оценка качества трудовой жизни. Анализ результатов оценки. Разработка рекомендаций.

Тема 9. Социальный паспорт предприятия.

Понятие социального паспорта предприятия. Структура социального паспорта предприятия. Методика оценки уровня социального развития предприятия. Разделы социального паспорта предприятия. Порядок расчёта социальных показателей. Оценка уровня социального развития предприятия.

Тема 10. Методика оценки уровня социального развития предприятия.

Понятие социального паспорта предприятия. Структура социального паспорта предприятия. Методика оценки уровня социального развития предприятия. Разделы социального паспорта предприятия. Порядок расчёта социальных показателей. Оценка уровня социального развития предприятия.

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения тестовых заданий по дисциплине.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к защите реферата.

Примеры тестовых заданий

Вариант 1

1. Развитие – это…

а) Необходимое, закономерное, целенаправленное изменение, переход от простого к сложному, от низшего к высшему, некий прогресс, поступательное движение по восходящей линии;

б) Необходимое, закономерное, целенаправленное изменение, переход от сложного к простому, от высшего к низшему, некий регресс, поступательное движение по нисходящей линии.

2. Какие условия определяют социальную среду организации?

а) Общественные; б) Материальные;

в) Духовно-нравственные; г) Все ответы верны; д) Верны ответы: а), б).

3. Что является устойчивой формой объединения людей, имеющих общие интересы, организационную структуру, условия и способы их взаимодействия друг с другом?

а) Социальная среда; б) Организация.

4. Назовите объект управления социальным развитием организации.

а) Создание благоприятных условий труда, быта и отдыха работников; б) Материальное и моральное вознаграждение работников;

в) Социальная защита;

г) Формирование и поддержание здоровой нравственно-психологической атмосферы;

д) Обеспечение делового сотрудничества и социального партнерства;

е) Все ответы верны;

ж) Верны ответы: а), в), г).

5. Назовите социальные результаты научно-технической революции.

а) Возрастание роли личности как наиболее важного фактора повышения эффективности производства;

б) Появление большого числа принципиально новых рабочих мест, требующих электронного контроля хода производственно-технических процессов;

в) Перенос внимания менеджмента с управления материальными аспектами производства на человеческие, гуманитарные;

г) Все ответы верны;

д) Верны ответы: а), в).

6. Выделите основные факторы, определяющие возрастание миграции рабочей силы.

а) Стремление развитых стран перенести в развивающиеся страны экологически вредные производства и производства с простыми технологиями;

б) Низкий уровень потребления и значительный избыток дешевой рабочей силы в странах «третьего мира»;

в) Нежелание местной рабочей силы в промышленно-развитых странах трудиться на малопрестижных работах;

г) Развитие национальных систем общего профессионально образования в странах «третьего мира»;

д) Все ответы верны;

е) Верны ответы: а), б), в).

7. Что означает «гуманизация труда» в современном понимании?

а) Представление о том, что человек является «мерой всех вещей»;

б) Приспособление (адаптация) той или иной трудовой стороны жизни к человеку;

в) Восприятие благосостояния людей как неосновного критерия общественных отношений.

8. Назовите основные последствия второй промышленной революции.

а) Повышение производительности труда; б) Механизация производства;

в) Снижение требований к квалификации работников; г) Сокращение потребности в ручном труде; д) Все ответы верны; е) Верны ответы: а), б), г).

9. Дайте определение «удовлетворенности трудом».

а) Это продуктивная занятость и социальная защита работающих;

б) Это целесообразность выполняемого работником круга обязанностей;
в) Это эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между ожиданиями работника и оценкой их реального существования.

10. Методы социального управления, применяемые ныне в США, основаны на том, что…

а) Организация (предприятие) рассматривается как сложная социотехническая система, главным элементом которой являются люди;

б) Организация (предприятие) рассматривается как элемент социальной рыночной экономики;

в) Необходимым элементом социального управления является социальный аудит.

11. В чем заключается сущность концепции КТЖ?

а) В существовании обратной связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей;

б) В существовании прямой связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей;

в) В том, что не существует связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей.

12. Из предложенных мероприятий выберите мероприятия, определяющие КТЖ.

а) Вознаграждение за работу;
б) Отсутствие у работника реальных возможностей использовать и развивать свои способности;
в) Поддержание у работника уверенности в благоприятной для него деятельности; г) Отсутствие безопасных и здоровых условий труда; д) Защита законных прав работников организаций;
е) Создание морально-психологической атмосферы, благоприятной для установления нормальных межличностных отношений;
ж) Все ответы верны;
з) Верны ответы: а), в), д), е).

13. Как называется система хозяйствования, которая сложилась после второй мировой войны в ряде западноевропейских стран?

а) Рыночная экономика;
б) Социальная рыночная экономика; в) Либеральная рыночная экономика.

14. Социальная политика западноевропейских стран направлена на…

а) Регулирование доходов населения;
б) Обеспечение гражданам равных стартовых возможностей;
в) Страхование граждан от рисков лишиться достойного уровня жизни;
г) Все ответы верны;
д) Верны ответы: б), в).

15. В чем суть «солидарного подхода», который укрепился в Швеции?

а) Общество обязано проявлять заботу о том, чтобы никто не впал в полную нищету и не стал бы источником чрезмерной социальной напряженности;

б) Общество не обязано проявлять заботу о том, чтобы никто не впал в полную нищету и не стал бы источником чрезмерной социальной напряженности;
в) В социальном аудите проблем социального характера.

16. Предоставление благ в Советском союзе осуществлялось в виде…
а) Распределения по труду; б) Распределения от результатов работы;
в) Распределения через общественные фонды потребления с учетом степени нуждаемости отдельных групп населения;
г) Все ответы верны;
д) Верны ответы: а), в).

17. В чем заключается понимание социальной общности в Японии?
а) Отдельная личность рассматривается как абсолютная самоценность;
б) Отдельная личность рассматривается как член семьи, местной общины, трудового коллектива, нации в целом.

18. Как называется распространенная в странах с устойчивой рыночной экономикой фора экспертизы проблем социального характера?
а) Социальная экспертиза; б) Социальный аудит; в) Социальная ревизия.

19. Взаимодействием каких факторов обусловлены социальные процессы в организациях?
а) Относительных и абсолютных;
б) Внутренних и внешних;
в) Политических и правовых;
г) Экономических и организационных.

20. Социальное развитие любой организации должно быть… а) Стихийным и непредсказуемым; б) Планомерным и целенаправленным;
в) Определено органами государственной власти.

21 Социальное развитие любой организации должно быть…
а) Стихийным и непредсказуемым;
б) Планомерным и целенаправленным;
в) Определено органами государственной власти.

22 Взаимодействием каких факторов обусловлены социальные процессы в организациях?
а) Относительных и абсолютных;
б) Внутренних и внешних;
в) Политических и правовых;
г) Экономических и организационных.

23 Как называется распространенная в странах с устойчивой рыночной экономикой форма экспертизы проблем социального характера?
а) Социальная экспертиза;
б) Социальный аудит;
в) Социальная ревизия.

24. В чем заключается понимание социальной общности в Японии?
а) Отдельная личность рассматривается как абсолютная самоценность;
б) Отдельная личность рассматривается как член семьи, местной общины, трудового коллектива, нации в целом.

25 Дайте определение «удовлетворенности трудом».
а) Это продуктивная занятость и социальная защита работающих;

б) Это целесообразность выполняемого работником круга обязанностей;

в) Это эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между ожиданиями работника и оценкой их реального существования.

26 Методы социального управления, применяемые ныне в США, основаны на том, что…

а) Организация (предприятие) рассматривается как сложная социотехническая система, главным элементом которой являются люди;
б) Организация (предприятие) рассматривается как элемент социальной рыночной экономики;
в) Необходимым элементом социального управления является социальный аудит.

27 В чем заключается сущность концепции КТЖ?

а) В существовании обратной связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей;

б) В существовании прямой связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей;

в) В том, что не существует связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей.

28 Как называется система хозяйствования, которая сложилась после второй мировой войны в ряде западноевропейских стран?

а) Рыночная экономика;
б) Социальная рыночная экономика;
в) Либеральная рыночная экономика.

29 Выделите основные факторы, определяющие возрастание миграции рабочей силы.

а) Стремление развитых стран перенести в развивающиеся страны экологически вредные производства и производства с простыми технологиями;

б) Низкий уровень потребления и значительный избыток дешевой рабочей силы в странах «третьего мира»;

в) Нежелание местной рабочей силы в промышленно-развитых странах трудиться на малопрестижных работах;

г) Развитие национальных систем общего профессионально образования в странах «третьего мира»;
д) Все ответы верны;
е) Верны ответы: а), б), в).

30 Что означает «гуманизация труда» в современном понимании?

а) Представление о том, что человек является «мерой всех вещей»;
б) Приспособление (адаптация) той или иной трудовой стороны жизни к человеку;
в) Восприятие благосостояния людей как неосновного критерия общественных отношений.

31 Назовите основные последствия второй промышленной революции. а) Повышение производительности труда; б) Механизация производства;
в) Снижение требований к квалификации работников;
г) Сокращение потребности в ручном труде;
д) Все ответы верны;
е) Верны ответы: а), б), г).

32 Какие условия определяют социальную среду организации?
а) Общественные;
б) Материальные;
в) Духовно-нравственные;
г) Все ответы верны;
д) Верны ответы: а), б).

Примерный перечень тем рефератов (7 семестр)

1. История становления социального развития в СССР и России.
2. История становления социального развития за рубежом.
3. Проблемы и перспективы социальной ответственности бизнеса.
4. Проблемы внедрения международных стандартов социальной отчётности.
5. Проблемы и перспективы социального партнёрства.
6. Социальная инфраструктура предприятия: актив или балласт.
7. Социальная политика государства в современной России.
8. Социальный кодекс: модный и необходимый документ.
9. Корпоративная социальная политика на современных российских предприятиях.
10. Социальные аспекты мотивации труда.
11. Социальное страхование и социальная защита работников: вчера, сегодня, завтра.
12. Эволюция функций социальной службы предприятия.
13. Основные этапы эволюции трудовой этики.
14. Трудовая этика постиндустриальной эпохи.
15. Социалистическая модель предприятия: социальный аспект.
16. Рыночная модель предприятия: социальный аспект.
17. Эффективность управления социальной деятельностью на предприятии.
18. Место и роль социальных стратегий в системе стратегического менеджмента.
19. Идеи классиков менеджмента о социальном управлении.
20. Проблемы и перспективы социального планирования на предприятии.
21. Общее и особенное концепций «экономического рационального человека» и «человеческих отношений».
22. Проблемы и перспективы и подготовки специалистов в области социального развития.

Перечень учебно-методических изданий кафедры по вопросам организации самостоятельной работы обучающихся

1.Сафина, Гульнара Минсеитовна. Управление социальным развитием организации [Текст] : учебно-методические рекомендации / ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова". - Ульяновск : ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова", 2017. - 14 с. - Список лит.: с. 13. - 1.00.
URL: http://els.ulspu.ru/?song_lyric=%d1%83%d0%bf%d1%80%d0%b0%d0%b2%d0%bb%d0%b5%d0%bd%d0%b8%d0%b5-%d1%81%d0%be%d1%86%d0%b8%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d1%8b%d0%bc-%d1%80%d0%b0%d0%b7%d0%b2%d0%b8%d1%82%d0%b8%d0%b5%d0%bc-%d0%be%d1%80%d0%b3

5. Примерные оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Организация и проведение аттестации студента

ФГОС ВО ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний, но на выработку у бакалавра компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценки бакалавров необходимо используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом постепенно традиционные средства совершенствуются в русле компетентностного подхода, а инновационные средства адаптированы для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

Оценочными средствами текущего оценивания являются: доклад, тесты по теоретическим вопросам дисциплины, защита практических работ и т.п. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра на практических (семинарских, лабораторных) занятиях.

№ п/п	**СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ,** используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	Образовательные результаты дисциплины
1	**Оценочные средства для текущей аттестации** ОС-1 Тестовые задания ОС-2 Реферат	ОР-1 принципы и методы управления персоналом, кадровой политики, стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала работников, основы управления интеллектуальной собственностью; ОР-2 адекватно оценивать концепции управления персоналом, кадровой политики, стратегического управления персоналом, методы формирования и использования трудового потенциала работников, основы управления интеллектуальной собственностью; ОР-3 навыками анализа концепций управления персоналом, кадровой
2	**Оценочные средства для промежуточной аттестации** **зачет (экзамен)** ОС-3 Зачет в форме устного собеседования по вопросам	

		политики, стратегического управления персоналом, методов формирования и использования трудового потенциала работников, управления интеллектуальной собственностью; ОР-4 характер и направленность социальных отношений в коллективе; ОР-5 создавать ситуации для формирования определенных социальных качеств работника; ОР-6 технологиями адаптации и социализации персонала в сфере трудовых отношений; ОР-7 уровень потребности по количественным и качественным показателям в кадровом резерве предприятия; ОР-8 организовать работу по подготовке персонала для создания кадрового резерва; ОР-9 технологиями (методами и приемами) повышения профессионального уровня персонала для карьерного роста с целью социального развития организации.

Описание оценочных средств и необходимого оборудования (демонстрационного материала), а также процедуры и критерии оценивания индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения образовательной программы представлены в Фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Управление социальным развитием организации».

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости

обучающихся по дисциплине

Материалы для организации текущей аттестации представлены в п.5 программы.

Материалы, используемые для промежуточного контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

ОС-5 Зачет в форме устного собеседования по вопросам

Перечень примерных вопросов к зачету

1. Понятие социальной среды и социальной сферы
2. Потенциал организации, материально-технические и социально-экономические возможности.
3. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
4. Цели развития социальной среды организации.
5. Содержание и формы управления социальным развитием организации.
6. Исторические этапы становления обособленного решения социально-трудовых проблем на предприятиях России и зарубежных стран.
7. Основные направления гуманизации труда.
8. Социально-трудовая сфера
9. Отечественный опыт управления социальным развитием
10. Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем
11. Решение социально-трудовых проблем на предприятиях США
12. Опыт западноевропейских стран по решению социально-трудовых проблем
13. Японский опыт решения социально-трудовых проблем
14. Научно-техническая революция, ее влияние на социальную сферу общества. Проблемы
15. Глобальные социальные проблемы современности.
16. Условия развития социальной сферы современного общества.
17. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия
18. Цели социальной политики современного государства.
19. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.
20. Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.
21. Особенности социального партнерства в России.
22. Субъекты системы социального партнерства.
23. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации
24. Социальная защита работников.
25. Сущность материального вознаграждения трудового вклада.
26. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации
27. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
28. Внерабочее время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации
29. Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии
30. Задачи социальной службы
31. Основные функции социальной службы
32. Направления деятельности социальной службы
33. Определение эффективности работы социальной службы
34. Социальный паспорт предприятия
35. Социальные технологии
36. План социального развития предприятия и порядок его разработки
37. Состав и краткое содержание основных этапов эволюции функции социального управления в промышленности России.

38. Понятие социального планирования, его соотношение с понятием социального управления.
39. Социальная политика и концепция социального управления.
40. Соотношение понятий прогресса и социального развития.
41. Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений
42. Соотношение возможностей предприятия и факторов внешней среды в управлении социальными процессами на предприятии.
43. Понятие социального партнерства.
44. Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
45. Понятие социального норматива. Примеры.
46. Значение социальных нормативов как средства управления социальными процессами.
47. Индекс развития человеческого потенциала.
48. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
49. Критерии качества и условия жизни людей.
50. Семейные доходы и расходы работников
51. Понятие прожиточного минимума и потребительской корзины, методы расчета прожиточного минимума
52. Стратегия социального развития.
53. Понятие социальной инфраструктуры.
54. Элементы социальной среды работника.
55. Исходные данные для построения системы управления социальной подсистемой предприятия.
56. Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.

Критерии оценивания знаний обучающихся по дисциплины

Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

		Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	Зачёт
7 семестр	Разбалловка по видам работ	6x1=6 баллов	9 x 1=9 баллов	221 баллов	64 балла
	Суммарный макс. балл	6 баллов max	15 баллов max	236 баллов max	300 баллов max

Критерии оценивания работы обучающегося по итогам 7 семестра

	Баллы (3 ЗЕ)
«зачтено»	более 150
«не зачтено»	150 и менее

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное изучение курса требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Запись **лекции** – одна из форм активной самостоятельной работы обучающихся, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы обучающиеся имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу. Из-за недостаточного количества аудиторных часов некоторые темы не удается осветить в полном объеме,

поэтому преподаватель, по своему усмотрению, некоторые вопросы выносит на самостоятельную работу студентов, рекомендуя ту или иную литературу. Кроме этого, для лучшего освоения материала и систематизации знаний по дисциплине, необходимо постоянно разбирать материалы лекций по конспектам и учебным пособиям. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией.

Подготовка к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям студент должен изучить теоретический материал по теме занятия (использовать конспект лекций, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, при необходимости дополнить конспект, делая в нем соответствующие записи из литературных источников). В случае затруднений, возникающих при освоении теоретического материала, студенту следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале практического занятия преподаватель знакомит студентов с темой, оглашает план проведения занятия, выдает задания. В течение отведенного времени на выполнение работы студент может обратиться к преподавателю за консультацией или разъяснениями. В конце занятия проводится прием выполненных заданий, собеседование со студентом.

Результаты выполнения практических зданий оцениваются в баллах, в соответствии с балльно-рейтинговой системой университета.

Планы практических занятий (7 семестр)

Практическое занятие по теме 1. Методологические основы управления социальным развитием

Понятие социального развития. Социальная деятельность. Социальный ресурс.
Социальная среда. Цели развития социальной среды. Планирование социального развития: основные подходы. Управление социальным развитием.

Практическое занятие по теме 2. Исторические предпосылки социальной деятельности организации Социальная деятельность от античности до капитализма. Основные этапы эволюции социальной деятельности организации в странах Запада в 21 веке и их характеристики. Трудовая этика. Идеи Р.Оуэна, Ф.Тейлора, Г.Эмерсона, Г.Форда. Хотторнский эксперимент.

Практическое занятие по теме 3. Отечественный опыт управления социальным развитием.

Основные этапы становления управления социальным развитием в России. Характеристика основных элементов управления социальным развитием в Советский период. Фонды и планы социального развития трудовых коллективов. Правовое регулирование вопросов социального развития. Коллективный договор.

Практическое занятие по теме 4. . Социальная ответственность бизнеса

Понятие социальной ответственности бизнеса. Подходы к корпоративной социальной ответственности. Области проявления социальной ответственности. Критерии социальной ответственности. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности.

Практическое занятие по теме 5. Социальная отчетность.

Понятие социальной отчетности. Подходы к составлению социальной отчетности. Стандарт GRI: основные документы и порядок подготовки отчетности. Стандарт AA1000: основные документы и порядок подготовки отчетности. Заинтересованные в отчетности стороны.

Практическое занятие по теме 6. Социальные стратегии в системе управления предприятием.

Понятие социальной стратегии предприятия. Содержание социальной стратегии. Характеристика основных элементов стратегии: базовая социальная стратегия, социальные программы, социальная защищённость. Социальная политика. Социальная инфраструктура. Социальное партнёрство. Социальная ответственность бизнеса.

Практическое занятие по теме 7. Задачи и функции социальной службы предприятия

Состав и задачи структурных подразделений службы социального развития. Основные функции. Особенности структуры службы социального развития. Классификационные требования к работникам социальной службы.

Практическое занятие по теме 8. Гуманизация труда и качество трудовой жизни.

Понятия гуманизации труда и качества трудовой жизни. Показатели качества трудовой жизни. Оценка качества трудовой жизни. Анализ результатов оценки. Разработка рекомендаций.

Практическое занятие по теме 9. Социальный паспорт предприятия.

Понятие социального паспорта предприятия. Структура социального паспорта предприятия. Методика оценки уровня социального развития предприятия. Разделы социального паспорта предприятия. Порядок расчёта социальных показателей. Оценка уровня социального развития предприятия.

Практическое занятие по теме 10. Методика оценки уровня социального развития предприятия.

Понятие социального паспорта предприятия. Структура социального паспорта предприятия. Методика оценки уровня социального развития предприятия. Разделы социального паспорта предприятия. Порядок расчёта социальных показателей. Оценка уровня социального развития предприятия.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Родюкова, Т. Н. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / Т. Н. Родюкова. — Москва : РТУ МИРЭА, 2021. — 101 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/218471 (дата обращения: 07.05..2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Николаев, А. А. Социальное управление: учебник для вузов : учебник / А.А. Николаев, П.В. Разов; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - Москва : Прометей, 2019. - 555 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-907166-42-4. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576120

Дополнительная литература:

1. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство в сфере занятости населения и на рынке труда : учебное пособие : [16+] / К. Г. Кязимов. – 3 изд., доп. и пер. – Москва : Директ-Медиа, 2023. – 240 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697717 (дата обращения: 24.07.2023). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3427-7. – DOI 10.23681/697717. – Текст : электронный.

2. Мажара, Е. Н. Социальное обеспечение : учебное пособие / Е.Н. Мажара. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 205 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-

16-111186-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1917627 (дата обращения: 24.07.2023)

Интернет-ресурсы

1.https://www.pro-personal.ru/ - Кадровый портал.
3.https://www.top-personal.ru/ - Журнал «Управление персоналом».

Лист согласования рабочей программы
учебной дисциплины (практики)

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль: Управление персоналом (очно-заочная форма обучения)
Рабочая программа дисциплины «Управление социальным развитием организации»
Составитель: М.А. Рябова – Ульяновск: УлГПУ, 2023

Программа составлена с учетом федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённого Министерством образования и науки Российской Федерации, и в соответствии с учебным планом.

Составители _____М.А. Рябова

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) одобрена на заседании кафедры теоретических основ экономики и правоведения
"_28__" ____04_____ 2023__г., протокол № _8___

Заведующий кафедрой
_____Рябова М.А. _____28.04.2023_____
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) согласована с библиотекой
Сотрудник библиотеки
_____Марсакова Ю.Б._____28.04.2023_____
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

Программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления
"_30__" ____мая_____ 2023_ г., протокол № _9__

Председатель ученого совета факультета права, экономики и управления
_____Макарова Т.А. __30.05.2023_____
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*