

УТВЕРЖДАЮ
 Декан факультета

 (подпись) Шматко А. Д.
 «___» _____ 20__
 ФИО

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Направление/специальность подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль/программа подготовки	Управление персоналом в организации
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
5	9	3	108	34	17	0	17	74	0	0	74	зач.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)**

38.03.03 Управление персоналом

год набора группы: 2022

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Лысенко Елена Михайловна, д.филос.н., профессор

Программа рассмотрена
на заседании кафедры-разработчика
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

Программа рассмотрена
на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Разделы рабочей программы

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Приложения к рабочей программе дисциплины

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-3 — способность разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

ОПК-3

знания:

- компоненты социального управления организации;
- структуру и функции социальных ресурсов организации
- основные категории социального развития персонала организации
- понятие трудовой адаптации и её значение для работника организации;
- виды трудовой адаптации;
- этапы процесса трудовой адаптации
- показатели адаптированности;
- социальные механизмы регулирования процесса адаптации на уровне личности и организации;
- понятие профессионализации и профессии;
- социальные проблемы профессионализации;
- способы принудительного ограничения трудовой мобильности;
- функции профессиональной мобильности
- виды профессиональной мобильности;

умения:

- применять общенаучные методы для оценки состояния социальной сферы;
- оптимизировать структуру персонала, повышать его качество;
- применять знания в области работы с персоналом посредством управления знаниями, а также этики делового общения;
- применять теоретические основы для развития социальной сферы организации;

навыки:

Навыками взаимодействия с учреждениями различного уровня с целью соблюдения трудового законодательства; разрабатывать направления совершенствования повышения уровня удовлетворенности персонала работой в организации; разрабатывать направления совершенствования повышения уровня удовлетворенности персонала работой в организации; проводить мониторинг удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать его результаты на практике.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **КАДРОВЫЙ МАРКЕТИНГ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **КВАЛИФИКАЦИЯ И КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- ОПК-3 — Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ОПК-3
5	9	Раздел 1. Раздел 1. Социальное развитие персонала и его составные элементы. Тема 1 Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины. Социальные модели общества. Макросоциальная среда. Социальные модели организаций. Социально-экономическая среда организации. Тема 2 Социальные взаимоотношения работников в организации. Тема 3 Зарубежный и отечественный опыт социального управления. Национальные особенности. Деловая культура и модели социального управления.	35	10	5	5	25	35
5	9	Раздел 2. Раздел 2. Кадровая политика, стратегия и планирование развития персонала. Тема 4 Кадровая политика как основа социального управления. Тема 5 Разработка плана социального развития персонала. Принципы, структура, разработка. Социально-экономические показатели. Планирование развития человеческих ресурсов: демографическая и квалификационная структура персонала; план подготовки, переподготовки и повышения квалификации, кадров; движения персонала. Планирование доходов работников и улучшения, социально бытовых и культурно-массовых условий труда.	37	12	6	6	25	35
5	9	Раздел 3. Раздел 3. Планирование социального развития персонала и оценка его эффективности. Тема 6 Проработка лекционного материала: по созданию плана социального развития персонала. Тема 7 Служба управления персоналом и социальным развитием на предприятии. Тема 8 Бюджетно-финансовое и организационное обеспечение социального развития персонала. Эффективность. Фонды накопления. Модели распределения прибыли. Государственные и отраслевые программы развития человеческих ресурсов. Эффективность социального развития. Экономическая и социальная эффективность труда. Методы управления производительностью труда. Критерии оценки социального развития персонала. Тема 9 Бюджетно-финансовое и организационное обеспечение социального развития персонала. Эффективность.	36	12	6	6	24	30
Всего за 9 семестр			108	34	17	17	74	100
Всего по дисциплине			108	34	17	17	74	100

3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Раздел 1. Социальное развитие персонала и его составные элементы.	1.1 Основные понятия, предмет, задачи и цели дисциплины. 1.2 Социальные модели общества. 1.3 Влияние государства и общества на организацию. 1.4 Социальные модели организаций. 1.5. Классификация элементов социального развития.	5
2	Раздел 2. Раздел 2. Кадровая политика, стратегия и планирование развития персонала.	3.1. Национальные особенности социального управления. Влияние деловой культуры на социальное управление. 3.2. Модели социального управления за рубежом.	6
3	Раздел 3. Раздел 3. Планирование социального развития персонала и оценка его эффективности.	5.1. Современная кадровая политика. 5.2. Кадровая политика государства. 5.3. Кадровая политика организации. 5.4 Стратегия и принципы управления персоналом. 5.5 Принципы управления персоналом.	6
Всего за 9 семестр			17

3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Раздел 1.	2.1 Факторы взаимоотношений нанимателя и работника. 2.2 Риски участников трудовых отношений. 2.3 Низкие доходы – угроза	25

	Социальное развитие персонала и его составные элементы.	инновационному развитию экономики РФ. 2.4 Выпускники образовательных учреждений на рынке труда. 2.5 Роль профсоюзов в трудовых отношениях	
2	Раздел 2. Раздел 2. Кадровая политика, стратегия и планирование развития персонала.	4.1 Классификация социальных групп. 4.2 Коллектив и его развитие. 4.3 Характеристика социальных групп. 4.4 Типовые роли поведения людей в группах. 4.5 Программа создания коллектива. 4.6 Построение эффективной команды. 4.7 Типы поведения в команде и роль лидера.	25
3	Раздел 3. Раздел 3. Планирование социального развития персонала и оценка его эффективности.	6.1 Структура управления персоналом: Организационная, функциональная, ролевая, социальная, штатная. 6.2 Принципы построения организационной структуры. 6.3 Функциональная структура: функции и задачи управления персоналом. 6.4 Направления деятельности службы управления персоналом. 6.5 Структура службы и регламентация ее деятельности. 6.6 Положения, регламенты, должностные инструкции. 6.7 Управление социальным развитием персонала в системе стратегического планирования организации.	24
Всего за 9 семестр			74

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
9				Тест		ДР				ДР						ДР	зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Тест – тест;
- зач. – зачет.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- тест.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

1. . Психология управления персоналом. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
2. . Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2012, 7 экз.
3. Н. П. Попова. . Трудовое и социальное право. СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2016, 259 экз.
4. Психология управления персоналом. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

5.3. Периодические издания:

1. Кадровое дело.

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <https://urait.ru/author-course/teoriya-i-mehanizmy-sovremennogo-gosudarstvennogo-i-municipalnogo-upravleniya-497319> — Теория и механизмы современного государственного и муниципального управления — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов..

Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Лекционные занятия:

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

6.2. Практические занятия:

1. Проектор;
2. Интерактивная доска.

6.3. Прочее:

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

Аннотация рабочей программы

Дисциплина **УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:
ОПК-3 способность разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- тест.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3 з.е., 108 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**17 ч.**), практические занятия (**17 ч.**), самостоятельная работа студента (**74 ч.**).

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 34 ч. аудиторных занятий, и 74 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Раздел 1. Социальное развитие персонала и его составные элементы.		
2.1 Факторы взаимоотношений нанимателя и работника. 2.2 Риски участников трудовых отношений. 2.3 Низкие доходы – угроза инновационному развитию экономики РФ. 2.4 Выпускники образовательных учреждений на рынке труда. 2.5 Роль профсоюзов в трудовых отношениях	. Управление персоналом организации: М.: ИНФРА-М, 2012 (1) . Психология управления персоналом: Москва: Юрайт, 2022 (1) Н. П. Попова. . Трудовое и социальное право: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2016 (1)	25
Итого по разделу 1		25
Раздел 2. Раздел 2. Кадровая политика, стратегия и планирование развития персонала.		
4.1 Классификация социальных групп. 4.2 Коллектив и его развитие. 4.3 Характеристика социальных групп. 4.4 Типовые роли поведения людей в группах. 4.5 Программа создания коллектива. 4.6 Построение эффективной команды. 4.7 Типы поведения в команде и роль лидера.	. Управление персоналом организации: М.: ИНФРА-М, 2012 (2) Н. П. Попова. . Трудовое и социальное право: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2016 (2) Психология управления персоналом: Москва: Юрайт, 2020 (2)	25

Итого по разделу 2		25
Раздел 3. Раздел 3. Планирование социального развития персонала и оценка его эффективности.		
6.1 Структура управления персоналом: Организационная, функциональная, ролевая, социальная, штатная. 6.2 Принципы построения организационной структуры. 6.3 Функциональная структура: функции и задачи управления персоналом. 6.4 Направления деятельности службы управления персоналом. 6.5 Структура службы и регламентация ее деятельности. 6.6 Положения, регламенты, должностные инструкции. 6.7 Управление социальным развитием персонала в системе стратегического планирования организации.	. Управление персоналом организации: М.: ИНФРА-М, 2012 (3) Психология управления персоналом: Москва: Юрайт, 2020 (3) Н. П. Попова. . Трудовое и социальное право: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2016 (3)	24
Итого по разделу 3		24

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонды оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- тест;
- зачет.

Критерии оценивания

Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

Тест

Оценка за контроль ключевых компетенций учащихся производится по пятибалльной системе.

При выполнении заданий ставится отметка:

- «3» - за 50-70% правильно выполненных заданий,
- «4» - за 70-85% правильно выполненных заданий,
- «5» - за правильное выполнение более 85% заданий.

Зачет

Обучающийся имеет право на получение минимальной положительной оценки при условии успешного прохождения текущего контроля успеваемости в форме диагностической работы в соответствии с графиком раздела 4.

Оценка «зачтено» предполагает:

- Хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- Хорошее знание и владение методами и средствами решения задач;
- Последовательное изложение материала курса;
- Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;
- Достаточно полные ответы на вопросы при сдаче экзамена;

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ОПК-3	
5	9	Раздел 1. Развитие персонала и его составные элементы.	35	10	5	5	25	35	Тест
5	9	Раздел 2. Кадровая политика, стратегия и планирование развития персонала.	37	12	6	6	25	35	Тест
5	9	Раздел 3. Планирование социального развития персонала и оценка его эффективности.	36	12	6	6	24	30	Тест
Всего за 9 семестр			108	34	17	17	74	100	
Всего по дисциплине			108	34	17	17	74	100	