

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Институт управления, экономики и финансов  
Центр бакалавриата Развитие территорий



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности КФУ

Проф. Д.А. Таюрский



» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

*подписано электронно-цифровой подписью*

## Программа дисциплины

Управление социальным развитием персонала

Направление подготовки: 38.03.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: не предусмотрено

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2016

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
  - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
  - 4.2. Содержание дисциплины (модуля)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины (модуля) к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
13. Приложение №1. Фонд оценочных средств
14. Приложение №2. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
15. Приложение №3. Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программу дисциплины разработал(а)(и) старший преподаватель, б/с Пшеничный С.П. (кафедра управления человеческими ресурсами, Институт управления, экономики и финансов), sergey\_pshenichnyi\_kpfu@mail.ru

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль), должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-37	Владение навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
ПК-38	Владение навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом
ПК-57	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации
ПК-64	Способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом
ПК-65	Способность и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- цели, задачи и основные этапы социального развития персонала;
- принципы построения эффективных процессов управления социальным развитием персонала;
- теоретические подходы к анализу взаимосвязи социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства;
- отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации.

Должен уметь:

- проводить анализ внутренних и внешних факторов социального развития персонала;
- применять актуальные методы управления социальным развитием персонала;
- анализировать стратегии социального развития персонала в системе управления организацией;
- применять современные подходы к анализу социально-экономической среды организации;
- оценивать эффективность финансового и организационного обеспечения реализации стратегии социального развития персонала.

Должен владеть:

- навыками формирования стратегии социального развития персонала в системе управления организацией;
- информацией о реализуемых государственных программах в сфере социального развития и их связи с программами социального развития персонала, реализуемых современными организациями;
- современными методами управления социальным развитием персонала.

Должен демонстрировать способность и готовность:

В результате изучения дисциплины "Управление социальным развитием персонала" студенты должны демонстрировать способность и готовность к участию в организации и реализации проектов по управлению социальным развитием персонала в современных организациях.

## 2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.Б.28 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 "Управление персоналом (не предусмотрено)" и относится к базовой (общепрофессиональной) части.

Осваивается на 4 курсе в 8 семестре.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 54 часа(ов), в том числе лекции - 18 часа(ов), практические занятия - 36 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 18 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 8 семестре.

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

#### 4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления	8	2	4	0	2
2.	Тема 2. Социально-экономическая среда организации	8	2	4	0	2
3.	Тема 3. Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства	8	2	4	0	2
4.	Тема 4. Внутренние и внешние факторы социального развития персонала	8	2	4	0	2
5.	Тема 5. Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации	8	4	6	0	2
6.	Тема 6. Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией	8	2	4	0	2
7.	Тема 7. Современные методы управления социальным развитием персонала	8	2	4	0	2
8.	Тема 8. Финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала	8	2	6	0	4
	Итого		18	36	0	18

#### 4.2 Содержание дисциплины (модуля)

##### Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления

Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Механизмы управленческого воздействия на социальные процессы в организации. Персонал организации как субъект и объект социального управления. Влияние основных характеристик персонала на реализацию программ социального развития в современных организациях.

##### Тема 2. Социально-экономическая среда организации

Современная организация как элемент социального развития персонала. Понятие и структура социально-экономической среды организации. Комплекс факторов социальной среды. Заинтересованные общественные группы. Организация в социальной среде. Потенциал организации, ее социальная инфраструктура; условия работы и охрана труда; социальная защищенность работников.

### **Тема 3. Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства**

Предпосылки социальной направленности современных государств. Уровни управления социальным развитием. Планирование и показатели социального развития общества и организации. Нормативно-правовые акты государства, влияющие на организацию программ социального развития персонала в современных организациях.

### **Тема 4. Внутренние и внешние факторы социального развития персонала**

Социальная подсистема организаций, ее элементы. Понятие социальной политики. Влияние на организацию социальной политики государства. Особенности социальной политики государства в современной России. Задачи социальной политики и организации в условиях трансформации общественных отношений. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации. Проблемы корпоративной социальной политики в зарубежных странах и в России. Роль профсоюзов в осуществлении корпоративной социальной политики.

### **Тема 5. Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации**

Первый опыт социального управления в Советской России. НОТ в России. Принципы предоставления социальных благ в СССР. Источники финансирования социальных программ. Социальная деятельность организаций за рубежом. Концепция качества трудовой жизни. Концепция социальной политики ФРГ. Социальное партнерство в Западной Европе. Принципы управления персоналом в Японии. Западная и восточная модели социального управления.

### **Тема 6. Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией**

Понятие стратегического планирования и его элементы. Структура стратегического плана организации. Подходы и показатели оценки эффективности стратегического планирования программ социального развития персонала. Социально-экономические цели организаций. Социальное стратегическое планирование. Содержание плана социальной стратегии.

### **Тема 7. Современные методы управления социальным развитием персонала**

Управление социальным развитием персонала в современных организациях. Социально-психологический климат коллектива. Материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты. Вне рабочее время и использование досуга. Методы управления социальным развитием персонала как система экономических, правовых, административных, нравственных, психологических, социально-организационных, инновационных способов, приемов и операций, способствующих развитию активности составляющих коллектив людей.

### **Тема 8. Финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала**

Формирование и направления социальных инвестиций в современных организациях. Фонды накопления, резервный и потребления, фонд социальной сферы. Реализация программ жилищного строительства в организациях. Нормативно-правовые акты, регулирующие финансирование программ социального развития персонала в современных организациях.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301)

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Правила внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Локальные нормативные акты Казанского (Приволжского) федерального университета

### 6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) включает оценочные материалы, направленные на проверку освоения компетенций, в том числе знаний, умений и навыков. Фонд оценочных средств включает оценочные средства текущего контроля и оценочные средства промежуточной аттестации.

В фонде оценочных средств содержится следующая информация:

- соответствие компетенций планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю);
- критерии оценивания сформированности компетенций;
- механизм формирования оценки по дисциплине (модулю);
- описание порядка применения и процедуры оценивания для каждого оценочного средства;
- критерии оценивания для каждого оценочного средства;
- содержание оценочных средств, включая требования, предъявляемые к действиям обучающихся, демонстрируемым результатам, задания различных типов.

Фонд оценочных средств по дисциплине находится в Приложении 1 к программе дисциплины (модулю).

### 7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины (модуля) предполагает изучение основной и дополнительной учебной литературы. Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

- в электронном виде - через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями;
- в печатном виде - в Научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования Научной библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе "Электронный университет". При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,5 экземпляра (для обучающихся по ФГОС 3++ - не менее 0,25 экземпляра) каждого из изданий основной литературы и не менее 0,25 экземпляра дополнительной литературы на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих данную дисциплину.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля), находится в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. Он подлежит обновлению при изменении условий договоров КФУ с правообладателями электронных изданий и при изменении комплектования фондов Научной библиотеки КФУ.

### 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

HR-portal: HR-сообщество и публикации - <http://hr-portal.ru/>

Информационный портал для специалистов по кадрам - <Http://www.pro-personal.ru/>

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации - <http://www.rosmintrud.ru/>

Организация объединенных наций. Социальное развитие - <http://www.un.org/ru/development/progareas/socdev.shtml>

Портал о кадровом менеджменте - <http://www.hrm.ru/>

### 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	Целью лекционной части курса "Управление социальным развитием персонала" является формирование у студентов глубоких теоретических знаний в области управления психофизиологическим состоянием как отдельных сотрудников, так и трудовых коллективов в целом. В рамках освоения теоретического блока необходимо сделать акцент на усвоении основных понятий, связанных с организацией социальных программ в организациях. Дополнительная самостоятельная проработка перед лекцией предыдущего материала позволит эффективнее воспринимать лекционный материал курса.

Вид работ	Методические рекомендации
практические занятия	<p>Полное освоение дисциплины "Управление социальным развитием персонала" не возможно без активной работы на практических занятиях.</p> <p>Практическая часть курса предполагает анализ проблем, отражающих различные аспекты организацией социальных программ в организациях. Формирование указанных навыков происходит посредством решения студентами кейсов, основанных на реальных ситуациях, имевших место в современных компаниях.</p>
самостоятельная работа	<p>Освоение дисциплины "Управление социальным развитием персонала" предполагает самостоятельную работу студента в ходе подготовки к семинарским занятиям, выполнение домашних заданий, чтение профильной литературы. Особое внимание необходимо уделить изучению факторов, влияющих на реализацию программ социального развития в современных организациях.</p>
экзамен	<p>Письменный экзамен содержит 3 теоретических вопроса. При полном исчерпывающем ответе студент получает от 43 до 50 баллов. При полном ответе на вопросы - от 35,5 до 43 баллов. В случае неполного или неточного ответа - от 27,5 до 35,5 баллов. При отсутствие ответа или ответе не позволяющем раскрыть суть вопроса студент получает от 0 до 27,5 баллов. Итоговый рейтинг обучающегося за время его обучения рассчитывается как сумма его семестровых рейтингов в баллах и баллов по итоговой аттестации, которые затем переводятся в итоговую оценку: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно.</p> <p>Принята следующая шкала соответствия рейтинговых баллов (с учетом их округления до целых) оценкам пятибалльной шкалы: 86 баллов и более ? ?отлично? (отл.); 71-85 баллов - ?хорошо? (хор.); 55 -70 баллов - ?удовлетворительно? (удов.); 54 балла и менее ? ?неудовлетворительно? (неуд.).</p> <p>В процессе проведения зачета предусмотрена процедура добора баллов по текущей успеваемости (семестровых баллов). В рамках данной процедуры студенту предлагается ответить на 3 теоретических и 2 практических вопроса. Каждый из вопросов оценивается в 10 баллов. Набранная студентом итоговая сумма баллов учитывается как баллы за текущую работы. При этом набранные студентом в течении семестра баллы не учитываются.</p>

**10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, представлен в Приложении 3 к рабочей программе дисциплины (модуля).

**11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине (модулю) включает в себя следующие компоненты:

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ.

Учебные аудитории для контактной работы с преподавателем, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья).

Компьютер и принтер для распечатки раздаточных материалов.

Мультимедийная аудитория.

**12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;

- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;

- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.03.03 "Управление персоналом" и профилю подготовки "не предусмотрено".

Приложение 2  
к рабочей программе дисциплины (модуля)  
Б1.Б.28 Управление социальным развитием персонала

**Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

Направление подготовки: 38.03.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: не предусмотрено

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2016

**Основная литература:**

1. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 263 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=325389>
2. Теория и практика развития управленческого персонала предприятия: Монография / Э.В. Кондратьев. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 396 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=354271>
3. Управление персоналом организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. - 398 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=194668>
4. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 352 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=247976>

**Дополнительная литература:**

1. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 695 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=400593>
2. Энциклопедия социальных практик [Электронный ресурс] / Под редакцией Е. И. Холостовой, Г. И. Климантовой. - 2-е изд. - М. : Издательско-торговая корпорация 'Дашков и К-', 2013. - 660 с. - ISBN 978-5-394-01825-1. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=430523>
3. Организация, управление и администрирование в социальной работе: Учебник / А.И. Войтенко, Е.И. Комаров. - М.: ИЦ РИОР: ИНФРА-М, 2010. - 255 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=183068>

*Приложение 3  
к рабочей программе дисциплины (модуля)  
Б1.Б.28 Управление социальным развитием персонала*

**Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Направление подготовки: 38.03.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: не предусмотрено

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2016

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows 7 Профессиональная или Windows XP (Volume License)

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365 или Microsoft Office Professional plus 2010

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC

Kaspersky Endpoint Security для Windows