


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю  
Декан факультета  
социологии и управления

 П.Е. Кричинский  
«28» июня 2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
«УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ  
ОРГАНИЗАЦИИ»**

Уровень основной образовательной программы: **бакалавриат**

Направление подготовки: **38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

Профиль: - **Менеджмент организации**

Форма обучения: **заочная**

Срок освоения ООП: **нормативный – 4,5 года**

Факультет: **социологии и управления**

Кафедра: **управления персоналом**

Рязань 2017

## **ВВОДНАЯ ЧАСТЬ**

### **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Целью освоения учебной дисциплины «Управление социальным развитием организации» является формирование ряда общепрофессиональных и профессиональных компетенций, отражающих возможности:

- познакомить студентов с современными тенденциями социального развития персонала в аспекте отечественного и зарубежного опыта организационного управления;
- сформировать общее видение факторов внешнего и внутреннего окружения, влияющих на социальную среду организации и развитие персонала;
- познакомить студентов с основными принципами и методами гуманизации труда;
- обучение современным подходам и методам комплексного анализа социально-трудовых проблем организации;
- сформировать целостное видение функций и задач социальной службы организации.

### **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВУЗА**

**2.1. Учебная дисциплина «Управление социальным развитием организации»** относится к вариативной части блока Б1 (обязательные дисциплины).

**2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие предшествующие дисциплины:**

- - Теория организации
- -Трудовое право

**2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения, владения, формируемые данной учебной дисциплиной:**

- Персональный менеджмент

## 2.4. Требования к результатам освоения учебной дисциплины

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у студентов следующих профессиональных (ПК) компетенций:

№ п/п	Номер /индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			Знать	Уметь	Владеть
1	ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Технологии управленческих решений	Применять организационно-управленческие алгоритмы	Навыками управления социальным развития организации
2	ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	основные теории мотивации, лидерства и власти	Выполнять управленческие задачи социального развития организации	навыками использования основных теорий мотивации; решать управленческие задачи социального развития организации; проводить аудит человеческих ресурсов
3	ПК-2	владение различными способами разрешения	Теорию внутригрупповой динамики, конфликтов	проектировать межличностные, групповые и организационные	владение различными способами разрешения

		конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде		коммуникации на основе современных технологий управления персоналом	конфликтных ситуаций; навыками проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций
4	ПК-6	способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	Стратегии планирования социального развития организации; Задачи и функции социальной службы организации; Законодательную базу социальной защиты	планировать социальное развитие организации; руководить социальной службой организации; применять законодательную базу социальной защиты	Составлять планы социального развития организации; навыками руководства социальной службой организации

## 2.5. Карта компетенций дисциплины

КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ ДИСЦИПЛИНЫ					
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ					
ЦЕЛИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• познакомить студентов с современными тенденциями социального развития организации в аспекте отечественного и зарубежного опыта организационного управления;</li> <li>• сформировать общее видение факторов внешнего и внутреннего окружения, влияющих на социальную среду организации и развитие персонала;</li> <li>• познакомить студентов с основными принципами и методами гуманизации труда;</li> <li>• обучение современным подходам и методам комплексного анализа социально-трудовых проблем организации;</li> <li>• сформировать целостное видение функций и задач социальной службы организации.</li> </ul>					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие					
Профессиональные компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технологии формирования	Форма оценочного средства	Уровни освоения компетенции
Индекс	Формулировка				
ОПК-2	способностью находить организационные управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	<p><u>Знать:</u> Технологии управленческих решений</p> <p><u>Уметь:</u> Применять организационно-управленческие алгоритмы</p> <p><u>Владеть:</u> Навыками управления социальным развитием организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лекции: лекции-визуализации, проблемные лекции, лекция - дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, лекции - консультации</li> <li>• Семинарские занятия: выступление с докладами и презентациями, подготовка к вопросам по темам</li> <li>• Использование методов, основанных на изучении конкретных практических ситуаций (case-study)</li> <li>• Использование проектно-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• собеседование</li> <li>• коллоквиум</li> <li>• разбор конкретных практических ситуаций – case – study</li> <li>• письменные работы (на бумажных и электронных носителях) в формате ответа на закрытые и открытые вопросы – тестирование</li> <li>• индивидуальные домашние задания (а также защита групповых творческих проектов)</li> </ul>	<p><b>ПОРОГОВЫЙ</b> знать технологии управленческих решений</p> <p><b>ПОВЫШЕННЫЙ</b> уметь применять организационно-управленческие алгоритмы, владеть навыками управления социальным развитием организации</p>

			<p>организованных технологий обучения работе в команде над комплексным решением практических задач (фокус группа, мозговой штурм)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Деловые (ролевые) игры</li> <li>• Индивидуальная и групповая работа над выполнением творческих заданий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• зачет по вопросам</li> <li>• экзамен по билетам</li> </ul>	
ПК-1	<p>владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение</p>	<p><u>Знать:</u> основные теории мотивации, лидерства и власти</p> <p><u>Уметь:</u> Выполнять управленческие задачи социального развития организации</p> <p><u>Владеть:</u> навыками использования основных теорий мотивации; решать управленческие задачи социального развития организации; проводить аудит человеческих ресурсов</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лекции: лекции-визуализации, проблемные лекции, лекция - дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, лекции - консультации</li> <li>• Семинарские занятия: выступление с докладами и презентациями, подготовка к вопросам по темам</li> <li>• Использование методов, основанных на изучении конкретных практических ситуаций (case-study)</li> <li>• Использование проектно-организованных технологий обучения работе в команде над комплексным решением практических задач (фокус группа, мозговой штурм)</li> <li>• Деловые (ролевые) игры</li> <li>• Индивидуальная и групповая работа над выполнением творческих заданий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• собеседование</li> <li>• коллоквиум</li> <li>• разбор конкретных практических ситуаций – case – study</li> <li>• письменные работы (на бумажных и электронных носителях) в формате ответа на закрытые и открытые вопросы – тестирование</li> <li>• индивидуальные домашние задания (а также защита групповых творческих проектов)</li> <li>• зачет по вопросам</li> <li>• экзамен по билетам</li> </ul>	<p><b>ПОРОГОВЫЙ</b> знать основные теории мотивации, лидерства и власти</p> <p><b>ПОВЫШЕННЫЙ</b> Выполнять управленческие задачи социального развития организации, владеть навыками использования основных теорий мотивации, решать управленческие задачи социального развития организации;</p>

	проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры				
ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании и межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<p><u>Знать:</u> Теорию внутригрупповой динамики, конфликтов</p> <p><u>Уметь:</u> проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации на основе современных технологий управления персоналом</p> <p><u>Владеть:</u> различными способами разрешения конфликтных ситуаций; навыками проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лекции: лекции-визуализации, проблемные лекции, лекция - дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, лекции - консультации</li> <li>• Семинарские занятия: выступление с докладами и презентациями, подготовка к вопросам по темам</li> <li>• Использование методов, основанных на изучении конкретных практических ситуаций (case-study)</li> <li>• Использование проектно-организованных технологий обучения работе в команде над комплексным решением практических задач (фокус группа, мозговой штурм)</li> <li>• Деловые (ролевые) игры</li> <li>• Индивидуальная и групповая работа над выполнением творческих заданий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• собеседование</li> <li>• коллоквиум</li> <li>• разбор конкретных практических ситуаций – case – study</li> <li>• письменные работы (на бумажных и электронных носителях) в формате ответа на закрытые и открытые вопросы – тестирование</li> <li>• индивидуальные домашние задания (а также защита групповых творческих проектов)</li> <li>• зачет по вопросам</li> <li>• экзамен по билетам</li> </ul>	<p><b>ПОРОГОВЫЙ</b> знать теорию внутригрупповой динамики, конфликтов</p> <p><b>ПОВЫШЕННЫЙ</b> уметь оценивать состояние социальной сферы организации; владеть методами анализа и диагностики состояния социальной сферы организации</p>
ПК-6	способностью участвовать в	<p><u>Знать:</u> Стратегии</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лекции: лекции-визуализации, проблемные</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• собеседование</li> <li>• коллоквиум</li> </ul>	<p><b>ПОРОГОВЫЙ</b> знать современные</p>

	<p>управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений</p>	<p>планирования социального развития организации;          Задачи и функции социальной службы организации;          Законодательную базу социальной защиты  <u>Уметь:</u>          планировать социальное развитие организации;          руководить социальной службой организации;          применять законодательную базу социальной защиты  <u>Владеть:</u>          навыками составлять планы социального развития организации;          навыками руководства социальной службой организации</p>	<p>лекции, лекция - дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, лекции - консультации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Семинарские занятия: выступление с докладами и презентациями, подготовка к вопросам по темам</li> <li>• Использование методов, основанных на изучении конкретных практических ситуаций (case-study)</li> <li>• Использование проектно-организованных технологий обучения работе в команде над комплексным решением практических задач (фокус группа, мозговой штурм)</li> <li>• Деловые (ролевые) игры</li> <li>• Индивидуальная и групповая работа над выполнением творческих заданий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• разбор конкретных практических ситуаций – case – study</li> <li>• письменные работы (на бумажных и электронных носителях) в формате ответа на закрытые и открытые вопросы – тестирование</li> <li>• индивидуальные домашние задания (а также защита групповых творческих проектов)</li> <li>• зачет по вопросам</li> <li>• экзамен по билетам</li> </ul>	<p>технологии социальной работы с персоналом  <b>ПОВЫШЕННЫЙ</b>          уметь применять на практике современные технологии социальной работы с персоналом; владеть навыками эффективного применения современных технологий социальной работы с персоналом</p>
--	---	--	--	---	--



## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

### 1. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры	
			№ 7 часов	
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>		<b>54</b>	<b>54</b>	
В том числе:			-	-
Лекции (Л)		18	18	-
Практические занятия (ПЗ), семинары (С)		36	36	-
Лабораторные работы (ЛР)		-	-	-
<b>Самостоятельная работа студента (всего)</b>		<b>90</b>	<b>90</b>	-
В том числе			-	-
<b>СРС в семестре</b>		<b>54</b>	<b>54</b>	-
Курсовой проект (работа)	КП	-	-	-
	КР	-	-	-
<b>Другие виды СРС</b>		<b>54</b>	<b>54</b>	-
Выполнение заданий и подготовка докладов к семинарским занятиям		10	10	-
Работа со справочными материалами и нормативно-правовым обеспечением системы социально-трудовых отношений		15	15	-
Изучение и конспектирование литературы		10	10	-
Выполнение индивидуальных домашних заданий для практических занятий, контрольных работ и текущих тестов		15	15	-
Выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конференциям		4	4	-
<b>СРС в период сессии</b>		<b>36</b>	<b>36</b>	-
<b>Вид промежуточной аттестации</b>	зачет (З), зачет с оценкой (ЗО)	-	-	-
	экзамен (Э)	<b>Э</b>	<b>Э</b>	-
<b>ИТОГО: общая трудоемкость</b>				
		<b>часов</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
		<b>зач. ед.</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

## 2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1. Содержание разделов учебной дисциплины

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах
7	1	<b>Социальная среда организации как объект управления</b>	<p><b>Понятие, основные элементы и назначение социальной среды</b> Понятие организации. Ключевые признаки организации. Основные характеристики организаций: масштабы, местоположение, численность персонала, отраслевая принадлежность, сфера и вид деятельности, форма собственности. Определение социальной сферы организации. Характеристики потенциала организации. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.</p> <p><b>Исторические предпосылки управления социальным развитием персонала</b> Определение термина «развитие». Понятие и сущность социального развития организации. Основные цели развития социальной среды организации. Исторические примеры социально-трудовых проблем на предприятиях России и зарубежных стран. Идеи А. Смита, Р. Оуэна, С.Т. Морозова, Ф. Тейлора, Г. Эмерсона, А. Файоля, Г. Форда, Э. Мейо, А.К. Гастеева, А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак-Грегора. Содержание и формы управления социальным развитием персонала. Объект и субъект управления социальным развитием персонала.</p> <p><b>Гуманизация труда</b> Понятие и сущность гуманизации труда. Развитие гуманистических идей. Современное понимание гуманизации труда. Основные направления гуманизации труда. Роль человека как главного компонента любой социальной системы, включая отдельную организацию. Совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса. Улучшение условий, охраны и безопасности труда с учетом приоритетной роли человека в материальном и духовном производстве. Усиление мотивации и стимулирования работников. Создание и поддержание здоровой социально-психологической и духовно-нравственной атмосферы совместной деятельности. Обеспечение функционального сотрудничества и социального партнерства в трудовых отношениях. Уровень и качество жизни. Удовлетворенность трудом.</p> <p><b>Отечественный опыт управления социальным развитием</b> Этапы реформирования советской экономики. Начальный этап. Основные черты новой экономической политики на начальном этапе советского периода в истории России. Второй этап. Характеристики состояния социально-трудовых отношений в советском обществе в годы первых пятилеток. Третий этап. Планы социального развития трудовых коллективов в бывшем СССР. Достоинства и недостатки социальных реформ в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной</p>

			экономике.
			<p><b>Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем</b>  Опыт предприятий США. Особенности программ повышения качества трудовой жизни на предприятиях США и других зарубежных стран. Распространение концепции качества трудовой жизни. Опыт западноевропейских стран. Опыт корпораций Японии. Специфические моменты социального развития корпораций Японии</p>
7	2	Современные тенденции социального развития	<p><b>Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества</b>  Понятие и сущность научно-технической революции. Основные научно-технические достижения второй половины XX века. Роль личного (человеческого) фактора общественного производства.</p> <p><b>Приоритетные направления социального развития в современных условиях</b>  Глобальные социальные проблемы современности. Опасность мировой войны. Обострение экологической проблемы и охраны окружающей человека природной среды. Увеличение численности народонаселения. Процесс урбанизации. Разрыв в уровнях хозяйственного развития отдельных стран, фактическое не равенство благосостояния людей, живущих в разных регионах планеты. Необходимые условия для развития социальной сферы современного общества. Приоритеты социального прогресса в современном мире. Критерии качества и условия жизни людей. Показатели качества жизненных условий, предложенные специалистами Российской Федерации.</p> <p><b>Характеристики социальной сферы страны</b>  Общие факторы, оказывающие существенное влияние на социальную среду организации. Характеристики современного социально-экономического положения Российской Федерации. Принципы демократии. Определение духовно-нравственного состояния современного российского общества.</p> <p><b>Ключевые цели социальной политики государства</b>  Важнейшие цели социальной политики современного государства. Стимулирование экономического роста и подчинение производства интересам потребления. Усиление трудовой мотивации и деловой предприимчивости. Обеспечение гарантий определенного уровня жизни и социальной защиты населения. Сохранение культурного и природного наследия, национального своеобразия и самобытности. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации. Основные части социальной защиты населения в условиях рыночной экономики. Регулирование социальной сферы общества на федеральном уровне, на уровне субъектов Федерации, на региональном уровне.</p> <p><b>Особенности социального партнерства в России</b>  Особенности социального партнерства в России. Механизм функционирования системы социального партнерства. Принципы функционирования социального партнерства. Организационно-субъекты системы социального партнерства. Опыт мирового и отечественного профсоюзного движения. Права российских профсоюзов. Правовые нормы важнейших направлений деятельности профсоюзов. Примеры трехсторонних партнерских соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.</p>

7	3	<p><b>Факторы социальной среды организации</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Организация, условия и охрана труда</b></p> <p>Понятие и сущность фактора. Факторный анализ социальной среды организации. Сущность условий труда. Психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические, социально-психологические факторы трудовой деятельности. Охрана труда. Безопасность труда. Закон «Об основах охраны труда в российской Федерации».</p> <p style="text-align: center;"><b>Мотивация персонала</b></p> <p>Сущность материального вознаграждения трудового вклада. Отличие материального вознаграждения от трудовой мотивации. Идеи У. Пети, А. Смита, А. Маслоу. Содержательные и процессуальные теории мотивации.</p> <p style="text-align: center;"><b>Социально-психологический климат коллектива</b></p> <p>Сущность понятия «социально-психологический климат коллектива». Особенности межличностных отношений в коллективе. Основы делового общения. Структура социально-психологического климата: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников. Виды и причины внутриорганизационных конфликтов. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Карта конфликта. Социальное обслуживание работников и их семей. Характеристика социальной инфраструктуры организации.</p> <p style="text-align: center;"><b>Социальная защита работников</b></p> <p>Сущность социальной защиты работников. Меры, предусмотренные социальной защищенностью работников в соответствии с Конституцией Российской Федерации и действующим законодательством. Соблюдение минимального размера оплаты труда и тарифной ставки. Понятие оптимальной продолжительности рабочего времени. Компенсационные выплаты. Выплата различных пособий. Отчисления в пенсионный и другие внебюджетные фонды социального страхования. Методы социального обеспечения. Этапы реформирования социального страхования.</p> <p style="text-align: center;"><b>Структура и задачи управления социальным развитием персонала</b></p> <p>Отечественные и зарубежные примеры кадровых служб. Основные задачи социальной службы организации. Анализ интеллектуального и нравственного потенциала работников, культуры общения и особенностей взаимодействия сотрудников. Использование различных видов социальных и гуманитарных технологий. Условия соблюдения социальных норм. Полнообъемное выполнение социально-трудового законодательства. Разработка и реализация мероприятий, обеспечивающих социальное партнерство.</p> <p style="text-align: center;"><b>Функции и направления деятельности социальной службы</b></p> <p>Основные функции социальной службы организации. Социальное прогнозирование и планирование. Организационно-распорядительные и координирующие функции. Побудительное стимулирование. Контроль за реализацией намеченных мероприятий и информирование коллектива о переменах в социальной среде. Понятие социальной эффективности изменений в социальной среде организации. Распределение зон профессиональной ответственности в деятельности социальной службы организации.</p>
---	---	--	--

## 2.2. Разделы учебной дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
			Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего	
7	1	<b>Социальная среда организации как объект управления</b>	6	-	12	18	36	
	1.1	Понятие, основные элементы и назначение социальной среды. Исторические предпосылки управления социальным развитием персонала	2	-	4	6	12	2 неделя коллоквиум
	1.2	Гуманизация труда. Отечественный опыт управления социальным развитием	2	-	4	6	12	3 неделя разбор кейсов
	1.3	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	2	-	4	6	12	4 неделя собеседование, эссе
7	2	<b>Современные тенденции социального развития</b>	6	-	12	18	36	
	2.1	Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества	2	-	4	6	12	5 неделя ИДЗ
	2.2	Приоритетные направления социального развития в современных условиях. Характеристики социальной сферы страны	2	-	4	6	12	7 неделя тестирование, эссе
	2.3	Ключевые цели социальной политики государства. Особенности социального партнерства в России	2	-	4	6	12	9 неделя собеседование, ИДЗ
7	3	<b>Факторы социальной среды организации</b>	6	-	12	18	36	
	3.1	Организация, условия и охрана труда. Мотивация персонала	2	-	4	6	12	12 неделя разбор кейсов
	3.2	Социально-психологический климат коллектива. Социальная защита работников	2	-	4	6	12	14 неделя разбор кейсов, ИДЗ
	3.3	Структура и задачи управления социальным развитием персонала. Функции и направления деятельности социальной службы	2	-	4	6	12	16 неделя коллоквиум тестирование
7		<b>ИТОГО за семестр:</b>	18	-	36	54	108	
		<b>Разделы дисциплины 1-3</b>				36	36	Экзамен
		<b>ИТОГО:</b>	18	-	36	90	144	

**2.3. Лабораторный практикум:** Не предусмотрен

**2.4. Примерная тематика курсовых работ:** Не предусмотрены

### 3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

#### 3.1. Виды СРС

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
7	1	<b>Социальная среда организации как объект управления</b>	Выполнение заданий и подготовка докладов к семинарским занятиям	4
			Работа со справочными материалами и нормативно-правовым обеспечением системы социально-трудовых отношений	4
			Изучение и конспектирование литературы	4
			Выполнение индивидуальных домашних заданий для практических занятий, контрольных работ и текущих тестов	4
			Выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конференциям	2
7	2	<b>Современные тенденции социального развития</b>	Выполнение заданий и подготовка докладов к семинарским занятиям	4
			Работа со справочными материалами и нормативно-правовым обеспечением системы социально-трудовых отношений	4
			Изучение и конспектирование литературы	4
			Выполнение индивидуальных домашних заданий для практических занятий, контрольных работ и текущих тестов	4
			Выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конференциям	2
7	3	<b>Факторы социальной среды организации</b>	Выполнение заданий и подготовка докладов к семинарским занятиям	4
			Работа со справочными материалами и нормативно-правовым обеспечением системы социально-трудовых отношений	4
			Изучение и конспектирование литературы	4
			Выполнение индивидуальных домашних заданий для практических занятий, контрольных работ и текущих тестов	4
			Выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конференциям	2
<b>ИТОГО в семестре</b>				<b>54</b>
<b>Подготовка к экзамену</b>				<b>36</b>
<b>Итого по дисциплине</b>				<b>90</b>

#### 3.2. График работы студента

Семестр № 7

Форма оценочного средства	Условное обозн	Номер недели																18			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		17		

	<b>ачени е</b>																	
Коллоквиум	Кл	+																+
Собеседование	Сб			+														+
Тестирование письменное, компьютерное	ТСп, ТСк																	
Индивидуальны е домашние задания	ИДЗ					+												+
Реферат	Реф																	+
Эссе	Э																	+
Научно- исследователь- ская работа	НИРС																	+

### 3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине:

Управление персоналом: Учебник для вузов Базаров А.Ю., Еремин Б.Л. НОРМА-ИНФРА, 2007.

Основы управления персоналом: Учебное пособие Егоршин А.П. Инфра-М, 2006

Управление социальным развитием организации: Учебное пособие Копейкин Г.К. СПбГУЭФ 2003

Основы современного социального управления. Теория и методология Иванов В.Н. КНОРУС, 2005

Управление персоналом: практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации: учебное пособие: Резник С.А., Игошина И.А., Кухарев К.М. ИНФРА-М, 2010

Кадры из жизни менеджера по персоналу Логинова А.Ю., Гутгарц Р.Д. ДМК, Пресс, 2002

Корпоративные стандарты: от концепции до инструкции Расказова-Николаева С.А., Шебак С.В. Книжный мир, 2008

Практика управления человеческими ресурсами Армстронг Майкл Питер, 2010

Управление персоналом: портфель надежных технологий: учебно-практическое пособие Мелихов Ю.Е., Малув П.А. Дашков и К, 2010

Управление персоналом: учебное пособие Кафидов В.В. Питер, 2009

## **4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (см. Фонд оценочных средств)**

### **4.1. Рейтинговая система оценки знаний обучающихся по учебной дисциплине**

Таблица рейтинговой оценки знаний обучающихся

Число недель 18. Всего ауд. занятий 54 час.; СРС 54 час.;

Л 18 час.; ПЗ и С 36 час.

№ конт роль ной точк и	Работа студента в течение семестра	Срок сдачи, № недели	Число баллов, max/min	
			Форма промежуточного контроля	
			Тат	экзамен
1	2	3	4	5
1.	Подготовка к тестированию	5	+	
2.	Подготовка к тестированию	16	+	
1,2	Подготовка к экзамену	18		+
<b>Сумма баллов за семестр</b>			<b>30</b>	
<b>Промежуточная аттестация</b>			<b>10/20</b>	
<b>Рейтинг</b>			<b>1/10</b>	

5.

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						В библиотеке	На кафедре
1.	Управление персоналом: Учебник для вузов	Базаров А.Ю., Еремин Б.Л.	НОРМА-ИНФРА, 2007.	1,2,3	7	15	1
2.	Основы управления персоналом: Учебное пособие	Егоршин А.П.	Инфра-М, 2006	1,2,3	7	10	1
3.	Управление социальным развитием организации: Учебное пособие	Копейкин Г.К.	СПбГУЭФ 2003	1,2,3	7	5	-
4.	Основы современного социального управления. Теория и методология	Иванов В.Н.	КНОРУС, 2005	1,2,3	7	3	-

### 5.2. Дополнительная литература



№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						В библиотеке	На кафедре
1.	Управление персоналом: практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации: учебное пособие:	Резник С.А., Игошина И.А., Кухарев К.М.	ИНФРА-М, 2010	1,2,3	7	Электронный ресурс	-
2.	Кадры из жизни менеджера по персоналу	Логинова А.Ю., Гутгарц Р.Д.	ДМК, Пресс, 2002	1,2,3	7	Электронная библиотека студента «КнигаФонд» <a href="http://www.knigafund.ru/">http://www.knigafund.ru/</a>	-
4.	Корпоративные стандарты: от концепции до инструкции	Рассказова-Николаева С.А., Шебак С.В.	Книжный мир, 2008	1,2,3	7	Электронная библиотека студента «КнигаФонд» <a href="http://www.knigafund.ru/">http://www.knigafund.ru/</a>	-
5.	Практика управления человеческими ресурсами	Армстронг Майкл	Питер, 2010	1,2,3	7	5	-
6.	Управление персоналом: портфель надежных технологий: учебно-практическое пособие	Мелихов Ю.Е., Малуев П.А.	Дашков и К, 2010	1,2,3	7	4	-
7.	Управление персоналом: учебное пособие	Кафидов В.В.	Питер, 2009	1,2,3	7	30	-

### 5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. HR-лига. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом - <http://www.hrliga.com>
2. **MOST Marketing**. Специализированный сайт по маркетинговому управлению - <http://www.m-marketing.ru>
3. Total Quality Management — TQM Service. Специализированный сайт - <http://www.TqmService.ru>
4. Антикризисное управление. Сайт специализированного журнала - <http://www.anticrisis.ru>
5. Бизнес и общество. Официальный сайт журнала - <http://www.b-soc.ru>

6. Вестник Московского университета. Серия XXI. Управление (государство и общество) - [http://www.spa.msu.ru/publ\\_\(vestnik\).html](http://www.spa.msu.ru/publ_(vestnik).html)
7. ВКК (Всероссийский кадровый конгресс) – Национальный союз кадровиков. Информационная площадка журналов “Справочник кадровика” и “Справочник по управлению персоналом” - <http://www.kadrovik.ru>
8. Документы и рекомендации по охране труда. Информационная площадка журналов “Охрана труда и социальное страхование”, “Библиотека инженера по охране труда”, “Охрана труда. Практикум”, “Служба кадров и персонал” - <http://www.otiss.ru>
9. Журнал "Управление персоналом" - <http://www.top-personal.ru>
10. Журнал "Человек и труд" - <http://www.chelt.ru>
11. Журнал “HR-менеджмент” - <http://magazine.hrm.ru>
12. Журнал “Кадры предприятия” - <http://dis.ru/static/magaz/kp/index.html>
13. Журнал “Менеджмент в России и за рубежом” - <http://www.mevriz.ru>
14. Журнал “Работа с персоналом” - <http://www.hr-journal.ru>
15. Журнал “Справочник по управлению персоналом” - <http://sup.kadrovik.ru>
16. Издательский дом “Top-Manager” - <http://www.top-manager.ru>
17. Интернет портал Правительства Российской Федерации // [www.government.ru](http://www.government.ru)
18. Информационно-поисковая система: Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru> ([edu.consultant.ru](http://edu.consultant.ru))
19. Информационный сайт “Корпоративный менеджмент” - <http://www.cfin.ru>
20. Консалтинговая группа MD. Информационный портал по управлению персоналом - <http://md-hr.ru>
21. Маркетинг в России и за рубежом. Официальный сайт журнала - <http://www.cfin.ru/press/marketing>
22. Маркетинговые исследования. МА FDFgroup - <http://www.fdfgroup.ru>
23. Международная Академия Коучинга – ICA - <http://www.coacha.ru/index.html>
24. Международный портал по поиску работы для менеджеров по персоналу - <http://www.hr-hunter.com>
25. Менеджмент качества. Специализированный сайт // <http://www.quality.eup.ru>
26. Министерство труда и социальной защиты РФ - <http://www.rosmintrud.ru/>
27. Официальный сайт РГУ имени С.А. Есенина – [www.rsu.edu.ru](http://www.rsu.edu.ru)
28. Портал "Человеческие ресурсы России" - <http://www.uhr.ru>
29. Портал электронной библиотеки - <http://www.ihtik.lib.ru/>
30. Российский союз промышленников и предпринимателей - [rspp.pf/](http://rspp.pf/)
31. Сообщество HR-менеджеров. HR-Portal - <http://www.hr-portal.ru>
32. Специализированный сайт о работе - работа.pф - <http://www.rabota.ru/>
33. Специализированный сайт о работе - <http://www.job.ru/>
34. Специализированный сайт о работе - <http://www.superjob.ru/>
35. Специализированный портал о кадровом менеджменте - <http://hrm.ru>
36. Специализированный ресурс для менеджеров по персоналу и руководителей - <http://www.hr-life.ru>
37. Специализированный сайт по управлению персоналом - <http://www.hr-zone.net>
38. Технологии менеджмента знаний. Специализированный сайт // <http://kmtec.ru>

39. Управленческий консалтинг. Консалтинговая группа “Лекс” - <http://www.lexgroup.ru/rus/man-cons>
40. Федеральная служба государственной статистики - <http://www.gks.ru>
41. Федеральная служба по труду и занятости - <http://www.rostrud.ru>
42. Электронная библиотека студента «КнигаФонд» - <http://www.knigafund.ru/>

#### **5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины**

- Академия Google – новая поисковая система, разработанная специально для студентов, ученых и исследователей, предназначена для поиска информации в онлайн-оформлении академических журналах и материалах, прошедших экспертную оценку;
- РИБК – портал «Российского информационно-библиотечного консорциума» предоставляет возможность расширенного поиска библиографических данных и полнотекстовых ресурсов в электронных каталогах пяти крупнейших библиотек России;
- SCIRUS – поисковая система, нацеленная на поиск исключительно научной информации, позволяет находить информацию в научных журналах, персональных страницах ученых, университетов и исследовательских центров.
- *Электронные библиотеки открытого доступа:*
- Библиотека международной спортивной информации (БМСИ) – электронная библиотека представляет собой открытый Интернет-ресурс, в котором содержатся издания по спортивной тематике: книги, видео, отдельные статьи, но преимущественно периодика.
- Единое окно доступа к образовательным ресурсам – это информационная система, которая предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования.
- Ассоциация исследователей российского общества (АИРО-XXI) – автономная некоммерческая организация «НИЦ Ассоциация исследователей российского общества-XXI» создана в 1991 г. рядом ведущих российских исследователей. Совместные проекты реализуются совместно с институтами РАН, МГУ, РГГУ, РУДН, Уральским государственным университетом и другими. На сайте представлены исторические и политологические исследования.
- **ИНФОРМАЦИОННО-ПРАВОВАЯ СИСТЕМА «КОНСУЛЬТАНТ-ПЛЮС»,**
- **НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА ELIBRARY.RU И ДР.**
- Электронно-библиотечная система «BOOK.ru»
- **ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ONLINE»**



## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий:** стандартно оборудованные лекционные аудитории для проведения интерактивных лекций – видеопроектор, экран настенный. Два компьютерных класса.

**6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся:** видеопроектор, ноутбук, переносной экран. В компьютерных классах установлены средства MS Office: Word, Excel, Power Point и др.

**6.3. Требования к специализированному оборудованию:** отсутствуют.

## 7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ (заполняется только для стандарта ФГОС ВПО)

### 8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
<b>Лекция</b>	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
<b>Практические занятия</b>	Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.), прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решений задач по алгоритму и др.
<b>Контрольная работа/индивидуальные задания</b>	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.

<b>Коллоквиум</b>	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам и др.
<b>Подготовка к экзамену</b>	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

- чтение лекций с использованием слайд-презентаций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет);
- распространение домашнего задания, его проверка и консультирование посредством электронной почты;
- - применение средств мультимедиа в образовательном процессе (презентации, видео);
- - консультирования обучающихся и интерактивное общение в любое время и в любой точке пространства посредством сети Интернет (соцсеть «ВКонтакте»).

10. Требования к программному обеспечению учебного процесса (указывается при наличии): Нет

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

*Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю) для промежуточного контроля успеваемости*

ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
ПК-6	способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции) или её части)	Наименование оценочного средства
1.	Социальная среда организации как объект управления	ОПК-2, ПК-1 ПК-2 ПК-6	Экзамен
2.	Современные тенденции социального развития	ОПК-2, ПК-1 ПК-2 ПК-6	Экзамен
3.	Факторы социальной среды организации	ОПК-2, ПК-1 ПК-2 ПК-6	Экзамен

## ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Индекс компетенции	Содержание компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ОПК-2,	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	знать	
		-Технологии управленческих решений -понимать, в каких областях практики и каким образом могут быть применены знания управления социальным развитием организации; -пределы применения знаний, умений и навыков на практике	ОПК-2 31  ОПК-2 32  ОПК-2 33
		уметь	
		- Применять организационно-управленческие алгоритмы - Разбираться в основных методологиях организационного поведения; - анализировать социальные процессы возникающие в процессе трудовой деятельности	ОК5 У1  ОК5 У2  ОК5 У3
		владеть	
		- Навыками управления социальным развития организации - методологическими подходами управления социальным развитием организации; - методами исследования и воздействия при управлении социальным развитием организации.	ОК5 В1  ОК5 В1  ОК5 В1
ПК 1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на	знать	



	основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
		- основные теории мотивации, лидерства и власти - проводить аудит человеческих ресурсов - принципы организации профессиональной деятельности персонала	ПК1 31 ПК1 32 ПК1 33
		уметь	
		- выполнять управленческие задачи социального развития организации - использовать методические приемы управления социальным развитием организации.; - использовать принципы организации управления социальным развитием организации.	ПК1 У1 ПК1 У2 ПК1 У3
		владеть	
		- навыками использования основных теорий мотивации; - решать управленческие задачи социального развития организации; - типовыми алгоритмами решения управленческих задач.	ПК1 В1 ПК1 В2 ПК1 В3
ПК 2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знать:	
		-Теорию внутригрупповой динамики, - теорию конфликтов,	ПК 2 31 ПК 2 32

		- стратегии поведения в различных социальных процессах	ПК 2 З3
		Уметь:	
		- проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации на основе современных технологий управления персоналом - использовать современные теории мотивации, - формировать социально-психологический климат	ПК 2 У1  ПК 2 У2  ПК 2 У3
		Владеть:	
		- различными способами разрешения конфликтных ситуаций; - навыками проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций, - современными технологиями управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	ПК 2 В1  ПК 2 В2  ПК 2 В3
ПК 6	способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений		
		Знать:	
		-Стратегии планирования социального развития организации; -Задачи и функции социальной службы организации; -Законодательную базу социальной защиты	ПК6 З1  ПК6 З2  ПК6 З3
		Уметь:	
		-планировать социальное развитие организации; -руководить социальной службой организации; -применять законодательную базу социальной защиты	ПК 6 У1  ПК 6 У2  ПК 6 У3
		Владеть:	
		-навыками составлять планы социального развития организации;	ПК 6 В1

		-навыками руководства социальной службой организации, -навыками анализа эффективности социальной службы организации	ПК 6 В2  ПК 6 В3
--	--	--	------------------------

## КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

№	Содержание оценочного средства	Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов
<b>Вопросы экзамена</b>		
1	Управление социальным развитием как фактор общественной стабильности.	ОПК-2 31ПК-6 33
2	Система базовых понятий курса: «организация», «социальная среда», «социальная деятельность», «социальное развитие».	ОПК-2 31 ПК-132 ПК-2 31ПК-6 31,
3	Управление персоналом в контексте социального развития организации.	ОПК-2 ПК-131 ПК-2 31ПК-6 32,
4	Организация управления социальными процессами на предприятиях в условиях различных форм собственности.	ОПК-2 ПК-132 ПК-2 31ПК-6 31,
5	Методология учебной дисциплины «Управление социальным развитием организации»: объект, предмет, цели и задачи.	ОПК-2 31,2,3 ПК-132 ПК-2 31ПК-6 31,
6	Организация как социальная система. Приоритеты и направления социального развития организации	ОПК-2 31,2,3 ПК-132 ПК-2 33ПК-6 32,
7	.Социальная ответственность организации перед обществом. Социальная функция миссии организации..	ОПК-2 32 ПК-132 ПК-2 31ПК-6 3123,
8	Социальная ответственность организации перед своими сотрудниками. Понятие социального менеджмента.	ОПК-2 32ПК-132 ПК-2 31
9	Предпосылки возникновения и развития социального управления (середина XVIII- 50-70-х гг. XIX вв.). Идеи переустройства общества и гуманизации труда А.К. де Сен-Симона, Ш.Фурье, Р.Оуэна.	ОПК-2 32ПК-132 ПК-2 31,2,3

10	Функции и задачи социальной службы организации	ОПК-2 31 ПК-132 ПК-2 31ПК-6 3123
11	Социальная ответственность организации и социальная защита работников	ОПК-2 32ПК-132 ПК-2 31ПК-6 3123
12	Мотивация персонала как фактор социального развития организации. Комплексный подход к мотивации (с учетом материального и нематериального стимулирования).	ПК-132 ПК-2 31,2,3
13	Совершенствование условий, охраны и безопасности труда.	ПК-132 ПК-2 31ПК-6 3123,
14	Социально-психологический климат в коллективе как фактор социального развития организации.	ПК-132 ПК-2 3123ПК-6 323,
15	Гуманизация труда: понятие, ключевые направления.	ОПК-2 32 ПК-1 32 ПК-2 323 ПК-6 313,
16	Коллективный договор как инструмент социального партнерства на корпоративном уровне. Содержание и структура коллективного договора.	ОПК-2 312 ПК-1 32 ПК-2 323 ПК-6 31,
17	Уровни реализации социального партнерства..	ОПК-2 32 В123 ПК-1 32 ПК-2 323ПК-6 31,
18	Традиционный и рациональный подходы к построению организационной структуры управления социальными процессами.	ОПК-2 32 В1 ПК-1 32 ПК-2 323ПК-6 31,В123
19	Становление и особенности системы социального партнерства в современной России.	ОПК-2 31 ПК-6 31, 2,3
20	Управление социальным развитием организации как элемент системы социального партнерства.	ОПК-2 У2 ПК-1 32 В2 ПК-2 323ПК-6 У123,
21	Социальная политика в Российской Федерации, ее влияние на организацию и личность работника	ОПК-2 33 ПК-1 32 ПК-2 323ПК-6 31,
22	Внешние факторы социального развития организации: факторы макроуровня (социальная политика, законодательство).	ОПК-2 3123 ПК-1 32 ПК-2 323
23	Организационная культура как фактор социального развития.	ОПК-2 3123 ПК-1 32 ПК-2 323
24	Социальные процессы в организации: адаптация, сотрудничество, соперничество, конфликты.	ПК-1 3 2 ПК-2 3 123

25	Внешние факторы социального развития организации: факторы непосредственного окружения (природно-климатические, социально-культурные)	ОПК-2 3123 ПК-1 32 ПК-2 323
26	Внутриорганизационные факторы социальных изменений: технические, экономические и социальные параметры организации	ОПК-2 3123 ПК-1 32 ПК-2 323,
27	Социальные процессы в организации: обучение персонала, планирование карьеры.	ОПК-2 У3 ПК-1 32 В23 ПК-2 323 У2 ПК-6 31, В23
28	Формирование основ научного управления социальным развитием на рубеже XIX-XX вв. Идеи основоположников научного менеджмента (Ф.Тейлор, А.Файоль, Г.Эмерсон, Г.Форд).	ОПК-2 32ПК-132 ПК-2 31,2,3
29	Исторические этапы трудовой деятельности человека.	ОПК-2 32ПК-132 ПК-2 31,2,3
30	Практика социального управления на российских предприятиях XIX в	ОПК-2 32ПК-132 ПК-2 31,2,3
31	Хоторнский эксперимент Элтона Мэйо. Становление концепции человеческих отношений	ОПК-2 32ПК-132 ПК-2 31,2,3
32	Теории мотивации А.Маслоу, Ф. Герцберга, Д.Мак-Грегора.	ОПК-2 32ПК-132 ПК-2 31,2,3
33	Отечественный опыт управления социальным развитием: в 20-30-е гг. XX в	ОПК-2 32ПК-132 ПК-2 31,2,3
34	Социальная политика государства в 90-е гг. XX в.	ОПК-2 32ПК-132 ПК-2 31,2,3
35	Становление научной организации труда (НОТ) в России.	ОПК-2 32ПК-132 ПК-2 31,2,3
36	Способы и методы социального управления в СССР в 50-80гг. XX в.	ОПК-2 32 ПК-1 32 ПК-2 323ПК-6 31,
37	Основные факторы социальных изменений в современном обществе.	ОПК-2 31 ПК-1 323 ПК-2 3123ПК-6 312,
38	Отечественный опыт управления социальным развитием: в период военного коммунизма	ОПК-2 32ПК-132 ПК-2 31,2,3
39	Эффективность управления социальными процессами на предприятиях Европы.	ОПК-2 32 В23 ПК-1 32 У3ПК-2 323 ПК-6 32,

40	Типы предприятий и особенности управления социальным развитием на них.	ПК-1 32 В23 ПК-2 323 У23ПК-6 313,
41	Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала. Влияние гендерных факторов на поведение человека в организации	ПК-1 32У23 ПК-2 323 В12ПК-6 31, У13, В12
42	Отечественный опыт социального планирования. Основные подходы и результаты.	ОПК-2 32 ПК-1 32 ПК-2 323ПК-6 31,
43	Формы и направления планирования социального развития предприятия (организации).	ПК-132 ПК-2 31ПК-6 31,У123, В123
44	Социальная организация предприятия. Социальные процессы функционирования и развития предприятия.	ПК-1 32 ПК-2 31 У123, В13 ПК-6 31,У123, В123
45	Основные параметры, характеризующие уровень социального развития предприятия и тенденции его изменения.	ПК-1 32 ПК-2 31 У123, В13 ПК-6 31,У123, В123
46	История возникновения и институционализации функции управления социальными процессами в сфере экономической деятельности.	ОПК-2 3 12ПК-132 ПК-2 31,
47	Особенности институционализации функции управления социальными процессами на производстве в России.	ОПК-2 3 12ПК-132 ПК-2 31,
48	Определение концепции и составление плана социального развития предприятия.	ПК-132 ПК-2 У2ПК-6 У123, В123
49	Социальное партнерство как взаимодействие основных коллективных участников общественного производства и практики его реализации в России.	ОПК-2 31 ПК-6 31, 2,3
50	Система социального партнерства за рубежом и ее основные модели.	ОПК-2 31 ПК-6 31, 2,3

## ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания)

Оценка *отлично* (зачтено) ставится:

- за полное и глубокое знание программного материала;
- за умение логически мыслить, правильно и четко формулировать ответы на поставленные вопросы, свободно используя при этом специальную лексику и терминологию данного курса.

Оценка *хорошо* (зачтено) ставится:

- за соответствие знаний студента предыдущим критериям, но при допущении им нечетких формулировок и неуверенности в ответе на поставленные преподавателем вопросы.

Оценка *удовлетворительно* (зачтено) ставится:

- при условии, что студент знает большую часть основного материала, но излагает его в основном поверхностно и сжато, без соответствующих комментариев, доказательств и выводов.

Оценка *неудовлетворительно* (не зачтено) ставится:

- в том случае, когда студент не способен изложить основной материал ни в процессе устного, ни в процессе письменного контроля знаний студентов и затрудняется с ответами на дополнительные вопросы экзаменаторов.