

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Базовая кафедра менеджмента и информационных технологий

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

_____ Е.И. Луковникова

« _____ » декабря 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Б1.Б.38

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ

38.03.03 Управление персоналом

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ

Управление персоналом организации

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ	4
3.1 Распределение объёма дисциплины по формам обучения.....	4
3.2 Распределение объёма дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости	5
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	5
4.1 Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий	5
4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам	6
4.3 Лабораторные работы.....	16
4.4 Практические занятия.....	16
4.5. Контрольные мероприятия: контрольная работа.....	17
5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	18
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	19
7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	19
8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО – ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	20
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	20
9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ	20
9.2. Методические указания по выполнению контрольной работы	29
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	30
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	30
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	32
Приложение 2. Аннотация рабочей программы дисциплины	38
Приложение 3. Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе	39
Приложение 4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости по дисциплине.....	40

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Вид деятельности выпускника

Дисциплина охватывает круг вопросов, относящихся к социально-психологическому виду профессиональной деятельности выпускника в соответствии с компетенциями и видами деятельности, указанными в учебном плане.

Цель дисциплины

Овладение теоретическими знаниями в области управления социальным развитием персонала и умением применять их на практике.

Задачи дисциплины

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- ознакомление обучающихся с основными принципами управления социальным развитием персонала организаций;
- получение навыков принятия управленческих решений по вопросам, касающимся социального развития персонала.

Код компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-1	Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	знать: – современные концепции управления персоналом; уметь: – использовать закономерности и принципы управления персоналом в практической деятельности улучшения социальной среды организации; владеть: – методами управления персоналом и его развитием.
ПК-29	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	знать: – состав социальной среды организации; – технологии управления социальным развитием персонала; – факторы социальных изменений в современном обществе; уметь: – анализировать состояние социальной сферы организации; – применять положения теории управления социальным развитием персонала к разработке программ социального развития с учетом особенностей социальной сферы конкретной организации; владеть: – методами разработки и реализации программ социального развития персонала и оценки их социальной эффективности.
ПК-33	Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовно-	знать: – основные концепции управления социальным развитием персонала;

	стью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	уметь: – анализировать отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами в организациях; владеть: – навыками трансляции полученных данных своим коллегам с целью предупреждения профессиональной деформации и профессионального выгорания.
--	---	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.Б.37 «Управление социальным развитием персонала» относится к базовым дисциплинам.

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» базируется на знаниях, полученных при изучении таких учебных дисциплин, как «Маркетинг персонала», «Основы социального страхования», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Организационная культура».

Основываясь на изучении указанных дисциплин, «Управление социальным развитием персонала» представляет основу для преддипломной практики и подготовки к государственной итоговой аттестации.

Такое системное междисциплинарное изучение направлено на достижение требуемого ФГОС уровня подготовки по квалификации бакалавр.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение объема дисциплины по формам обучения

Форма обучения	Курс	Семестр	Трудоемкость дисциплины в часах						Контрольная работа	Вид промежуточной аттестации
			Всего часов	Аудиторных часов	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Очная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Заочная	5	-	72	13	5	-	8	55	кр	зачет
Заочная (ускоренное обучение)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Очно-заочная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

3.2. Распределение объема дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости

Вид учебных занятий	Трудо- емкость (час.)	в т.ч. в интерактив- ной, активной, иннова- ционной формах, (час.)	Распределение по курсам, час
			5
1	2	3	4
I. Контактная работа обучающихся с пре- подавателем (всего)	13	4	13
Лекции (Лк)	5	2	5
Практические занятия (ПЗ)	8	2	8
Контрольная работа	+	-	+
Групповые (индивидуальные) консультации	+	-	+
II. Самостоятельная работа обучающихся (СР)	55	-	55
Подготовка к практическим занятиям	8	-	8
Подготовка к зачету	27	-	27
Выполнение контрольной работы	20		20
III. Промежуточная аттестация зачет	4	-	4
Общая трудоемкость дисциплины час.	72	-	72
зач. ед.	2	-	2

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий

- для заочной формы обучения:

№ раз- дела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Трудо- ем- кость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обу- чающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоя- тельная ра- бота обучаю- щихся
			лекции	практи- ческие занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Персонал как объект социального управления	10	2	4	4
1.1.	Исходные понятия и термины	8	1,5	3	3,5
1.2.	Цель, задачи и критерии управления со- циальным развитием персонала	2	0,5	1	0,5
2.	Отечественный опыт управления со- циальными процессами на уровне ор- ганизаций	22	3	4	15
2.1.	Отечественный опыт решения социально- трудовых проблем	4	1	2	1
2.2.	Состояние социальной сферы РФ на со- временном этапе	6	1	1	4
2.3.	Основные задачи социальной политики РФ на современном этапе	6	1	1	4
2.4.	Социальное партнерство в РФ	6	-	-	6

1	2	3	4	5	6
3.	Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	12	-	-	12
3.1.	Американский опыт управления социальным развитием	3	-	-	3
3.2.	Европейский опыт управления социальным развитием	3	-	-	3
3.3.	Японский опыт управления социальным развитием	3	-	-	3
3.4.	Развитие организационной культуры как метод управления социальными процессами организации	3	-	-	3
4.	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	12	-	-	12
4.1.	Научно-технический прогресс как главный фактор социального развития	4	-	-	4
4.2.	Особенности социального развития на современном этапе	4	-	-	4
4.3.	Приоритеты социального развития в современных условиях	4	-	-	4
5.	Система управления социальным развитием персонала	12	-	-	12
5.1.	Система управления персоналом организации	3	-	-	3
5.2.	Основное содержание работы по управлению социальным развитием персонала	9	-	-	9
	ИТОГО	68	5	8	55

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам

Раздел 1. Персонал как объект социального управления.

Тема 1.1 Исходные понятия и термины (Компьютерная презентация, 1,5 часа).

В общем смысле под развитием понимают процесс перехода объекта из одного качественного состояния в другое, более совершенное.

Различают две формы развития: эволюционную; революционную.

Социальное развитие – развитие отношений между людьми и возникающих на этой основе социальных процессов. Рассмотрение данных отношений и процессов может осуществляться на различных уровнях социума: мировое сообщество, государство, регион, муниципальное образование, организация и т.д.

Персонал организации – это совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма.

Социальное развитие персонала организации – изменение к лучшему в ее социальной среде, приводящее в действие человеческую активность, последовательно развертывающуюся цепь потребностей, интересов, мотивов и целей, которые побуждают людей к труду, конкретизируют деловую ориентацию и ценностные установки персонала.

Объектом изучения настоящего курса является социальное развитие персонала организации.

Понятие «организация» рассматривается в современной науке в трех основных значениях: как социальный институт; как процесс упорядочивания; как объект (система), имеющий упорядоченную структуру.

Предметом изучения является управление социальным развитием персонала организации, понимаемое как процесс постоянных целенаправленных воздействий на социальные отношения и процессы, осуществляемые в организации, для обеспечения их качественного совершенствования.

Современное управление социальным развитием персонала представляет собой совокупность научно-обоснованных методов решения социальных проблем на основе знания законов и закономерностей протекания социальных процессов в организации.

Социальная деятельность – деятельность, направленная на создание условий развития человеческого капитала, т.е. условий, способных активизировать профессиональную деятельность персонала. Другими словами, социальная деятельность организации – это деятельность, обеспечивающая развитие и совершенствование условий использования и воспроизводства человеческого капитала.

Социальная деятельность организации строится на основе учета характера и особенностей складывающейся социальной среды.

Социальная среда – это окружающие человека общественные материальные и духовные условия его существования и деятельности.

Социальная среда организации включает:

1) внутренние социальные условия, касающиеся процессов: а) использования рабочей силы; б) воспроизводства рабочей силы;

2) факторы внешней социальной среды, главными из которых являются: а) рынок труда; б) профсоюзы; в) социальная политика государства; г) общие мировые тенденции, в том числе: процессы глобализации; межкультурное взаимодействие; деятельность транснациональных корпораций.

Таким образом, социальные условия – это социальная среда, оказывающая влияние на функционирование организации, а социальная деятельность – это изменение социальных условий использования и воспроизводства человеческого капитала с учетом сложившегося состояния и тенденций изменения факторов внешней социальной среды.

Если организация осуществляет целенаправленные изменения факторов социальной среды, то речь идет о сознательном управлении социальным развитием организации, которое направлено на создание социальных условий профессионального развития персонала, что включает в себя:

- гуманизацию труда (как важнейшее условие развития персонала);
- обеспечение качества трудовой жизни (что включает в себя создание и развитие социальной инфраструктуры организации).

Гуманизм как целостная система идей и взглядов утверждает ценность человека независимо от его общественного положения и право личности на свободное развитие своих творческих сил, провозглашает принципы равенства, справедливости и человечности отношений между людьми.

Идеи гуманизма закреплены во Всеобщей декларации прав человека, принятой Организацией Объединенных Наций (ООН) 10 декабря 1948 г. Она закрепляет следующие основные права личности в сфере трудовой деятельности: право на труд и свободный выбор работы; право на справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы; право на равную оплату за равный труд и вознаграждение, обеспечивающее достойное существование человека и его семьи; право на создание профессиональных союзов и вхождение в них для защиты своих интересов; право на социальное обеспечение; право на разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск и др.

Под гуманизацией труда понимают создание максимально благоприятных для работника условий труда, обеспечивающих ему возможности для самовыражения в трудовой деятельности, реализации своих способностей и творческой инициативы.

Гуманизация труда предусматривает ряд аспектов: безопасность; справедливость; самоактуализация личности; демократия.

Критерием оценки гуманизации труда является удовлетворенность работников трудом – это эмоционально окрашенное состояние сбалансированности ожиданий работников и оценки их реального осуществления.

Тема 1.2 Цель, задачи и критерии управления социальным развитием персонала (Компьютерная презентация, 0,5 часа).

Социальные отношения и процессы, возникающие в рамках современной организации весьма разнообразны. К числу важнейших социальных отношений и процессов, нуждающихся в сознательном регулировании, можно отнести: превращение труда в необходимую жизненную потребность; всестороннее развитие личности работников; развитие организационной демократии; совершенствование профессиональной и квалификационной структуры персонала организации; улучшение социально-психологического климата в организации и др.

Целью управления социальным развитием организации является всестороннее развитие личности каждого работника и коллектива в целом для повышения эффективности трудовой деятельности и качества жизни работников организации.

Основные задачи управления социальным развитием организации: совершенствование демографической и профессионально-квалификационной структуры персонала; повышение образовательного и культурного уровня работников; улучшение эргономических, психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и иных условий работы, охраны труда и безопасности работников; обеспечение прав работников и предоставление социальных гарантий персоналу; воспитание пози-

тивного отношения к труду, стимулирование творческой активности работников, групповой и индивидуальной ответственности за результаты труда; создание и поддержание в коллективе здоровой морально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей; обеспечение делового сотрудничества и социального партнерства.

Управление социальным развитием организации – это комплексный элемент целостного управления организацией. Основными критериями эффективности управления выступают:

1) для личности: интеллектуальное развитие; профессиональное развитие; физическое развитие; нравственное развитие; развитие творческих способностей; развитие трудовой мотивации; развитие коммуникационных навыков;

2) для коллектива: повышение социальной активности; совершенствование морально-психологического климата; развитие отношений сотрудничества; развитие коллективной мотивации к труду; развитие организационной демократии.

Раздел 2. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организации.

Тема 2.1 Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем.

Анализируя отечественный опыт управления социальным развитием организации, целесообразно выделить пять этапов, каждый из которых имеет характерные черты и особенности.

Первый этап – этап дореволюционной России. Характеризуется практически полным отсутствием сколько-нибудь значимого внимания собственников и управляющих организациями к проблемам социального плана.

Второй этап охватывает первое пятилетие существования советской республики (1917-1922 гг.). Шагом «введения социализма» стал рабочий контроль над производством и распределением продуктов. В 1918-1920 гг. в стране утвердился так называемый «военный коммунизм», который сводился к насильственной национализации банков, промышленности и транспорта, централизации всех ресурсов в руках государства, продовольственной разверстке и изъятию излишков продукции крестьянских хозяйств, принудительной мобилизации на исполнение различных хозяйственных работ. Эти меры лишь усугубили и без того плачевное состояние экономики и социальной сферы. В организациях в качестве стимулов трудовой активности преобладали методы принуждения, которые своеобразно сочетались с методами порождения трудового энтузиазма (коммунистические субботники, группы и артели ударного труда и т.п.). Ошибочность методов насильственного «насаждения» социализма обнаружилась очень быстро и уже весной 1921 г. была введена новая экономическая политика (НЭП), которая создала условия для возрождения рынка с его товарно-денежными отношениями, оживления предпринимательства и здоровой конкуренции. Переход к НЭПу способствовал положительным изменениям в экономике, наметился рост производительности труда. Все это благоприятствовало решению злободневных социальных проблем по преодолению крайне низкого уровня жизни абсолютного большинства населения страны. Однако очень скоро новая экономическая политика была признана идеологически опасной, и страна вернулась к командно-административным методам решения экономических и социальных проблем.

Третий этап включает советский период в истории России после образования Союза Советских Социалистических Республик (1923-1952 гг.). Началось форсированное создание социалистической системы хозяйствования. В этот период нашли решение многие острые социальные проблемы. Государство, являясь практически единственным собственником средств производства и основным работодателем, поддерживало минимальный уровень доходов населения, обеспечивающий удовлетворение его элементарных потребностей. В 1930-е гг. в СССР была ликвидирована безработица, люди бесплатно получали образование, медицинское обслуживание также было бесплатным. Развивалась сеть дошкольных и внешкольных детских учреждений, строилось новое жилье, санатории, дома культуры, библиотеки, театры.

Четвертый этап (1953-1991 гг.) характеризуется неоднократными попытками реформировать экономику страны и значительным усилением внимания к решению социальных проблем: гарантирование государством минимального уровня доходов; финансирование государством объектов социальной инфраструктуры; пропаганда труда как дела чести; моральное поощрение работников; развитие организационной культуры; планирование социального развития трудовых коллективов и пр.

Однако средства на социальные нужды выделялись по остаточному принципу. В результате состояние дел на предприятиях не улучшалось, Советский Союз все больше отставал от развитых стран Запада по уровню жизни населения. Это предопределило в 1985 г. «перестройку», целью которой явилось ускорение социально-экономического развития страны, достижение нового качественного состояния советского общества, улучшение жизни людей. Несмотря на грандиозные планы, экономическое и социальное положение страны продолжало ухудшаться. С 1988 г. стали особенно ощутимы-

ми сокращение объемов производства, развал потребительского рынка и связанный с ним товарный дефицит, снижение реальных доходов населения. В результате этого в 1991 г. страна распалась на 15 самостоятельных государств.

Пятый этап (1992 г. – настоящее время) – формирование рыночной системы экономики. Характеризуется созданием жизнеспособных структур, устранением тотального товарного дефицита, развитием предпринимательства. В качестве негативных явлений можно назвать: разрыв технологических связей; ресурсную ориентацию экономики; рост безработицы; демографический кризис; сокращение социальных расходов.

Тема 2.2 Состояние социальной сферы РФ на современном этапе.

Материальной базой социальной сферы является социальная инфраструктура – комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения, удовлетворение социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей работников организации и членов их семей.

К объектам социальной инфраструктуры относят: объекты жилого фонда; медицинские и лечебно-профилактические учреждения; объекты образования и культуры; объекты торговли и общественного питания; объекты бытового обслуживания; спортивные сооружения и базы массового отдыха, приспособленные для проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий; объекты подсобного хозяйства.

Источник финансирования объектов социальной инфраструктуры – прибыль организаций. Одним из важнейших источников прибыли является создание условий для поддержания здоровья, отдыха, удовлетворения социокультурных потребностей работников.

По рейтингу, проводимому экспертами ООН с использованием показателя «индекс развития человеческого потенциала», Россия по уровню благосостояния еще далеко отстает от высших стандартов в мире. По рекомендациям специалистов ООН доля бюджетных расходов на социальную сферу должна быть не менее 20%. По показателю «средняя продолжительность жизни» Россия также отстает от передовых стран. Экономические проблемы страны приводят к снижению денежных доходов населения. Совокупные доходы россиян, рассчитанные по методике ООН, составляют меньше 1/10 аналогичного показателя у американцев. При этом почти 2/3 всех денежных доходов сосредоточено у 20% наиболее состоятельных граждан.

Тема 2.3 Основные задачи социальной политики РФ на современном этапе.

Социальная политика – раздел общегосударственной политики, связанный с условиями жизни человека, различных социальных групп, населения в целом и имеющий в виду меры по учету потребностей и положения различных социальных слоев общества.

Социальная политика может эффективно «работать» только при тесном взаимодействии экономической политики и политики занятости. Поэтому важнейшими задачами социальной политики в России на современном этапе являются: 1) стимулирование экономического роста и повышения экономической эффективности; 2) обеспечение социальной справедливости; 3) усиление трудовой мотивации и деловой предприимчивости; 4) обеспечение социальной защиты населения; 5) развитие демократии; 6) реализация концепции социальной ответственности организаций.

Основанием для реализации концепции социальной ответственности организация в РФ является наличие опыта планирования социального развития персонала организаций, а условием для ее реализации – включение социальных показателей в систему критериев оценки социально-экономической деятельности организации.

В общем виде управление социальным развитием и удовлетворение социальных и культурных потребностей людей включает четыре основных уровня: национальный; регионально-отраслевой; территориальный; первичный (организация).

Тема 2.4 Социальное партнерство в РФ.

Социальное партнерство – способ регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наемных работников и работодателей путем заключения коллективных договоров и соглашений.

Цель социального партнерства – обеспечивать баланс интересов основных социальных групп общества путем достижения разумного компромисса между ними.

Основные субъекты системы социального партнерства – работники организаций, работодатели и представители органов государственной власти.

Большую роль в налаживании и осуществлении трехстороннего сотрудничества играют профсоюзы и ассоциации (союзы) предпринимателей.

Основным механизмом достижения согласия являются переговоры.

Стержнем складывающегося в России социального партнерства стали заключаемые раз в два года генеральные соглашения между правительством, общероссийскими профсоюзами и работодателями.

Генеральные соглашения предусматривают принятие конкретных мер в таких областях, как: экономическая политика; оплата труда, доходы и уровень жизни населения; развитие рынка труда и гарантии занятости населения; социальное страхование и социальная помощь, развитие отраслей социальной; защита трудовых прав, охрана труда, промышленная и экологическая безопасность и др.

Региональные соглашения заключаются ежегодно на уровне субъектов РФ. Они конкретизируют принципы социального партнерства применительно к условиям конкретного региона.

Раздел 3. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций.

Тема 3.1 Американский опыт управления социальным развитием.

Наиболее характерной чертой американских предпринимателей и менеджеров является рационализм. Однако начиная с 1930-х гг. в Америке получают развитие идеи гуманистического управления (А. Маслоу, Ф. Герцберг и др.).

Новый пик активности в решении социальных проблем в организациях пришелся на 1970-е годы. Это было связано с резким усилением международной конкуренции и потерей лидирующих позиций. В этот период на предприятиях Америки широкое распространение получила концепция качества трудовой жизни (КТЖ), в основу которой была положена идея о наличии прямой связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей человека посредством его трудовой деятельности.

Основной смысл концепции КТЖ состоит в совершенствовании трудовой мотивации за счет создания условий для наиболее полного использования интеллектуального, творческого и нравственного потенциала работников.

Практическая реализация концепции КТЖ предусматривает выполнение следующих основных условий: самоактуализация в деятельности; перспектива роста; адекватное вознаграждение; безопасность на рабочем месте; морально-психологическая атмосфера; оптимальность труда; общественная значимость работы; социальная защищенность персонала.

Социальная политика американских фирм направлена на формирование у персонала чувства причастности к общему делу, содействие самостоятельности и предприимчивости.

В качестве способов усиления сопричастности персонала к делам фирмы широко используются различные формы вовлечения персонала в управление, соглашения об участии персонала в прибылях организации и др.

Особенность американского управления социальным развитием – высокая ответственность организаций за решение социально-трудовых проблем.

Тема 3.2 Европейский опыт управления социальным развитием.

В ряде стран Европы (Австрия, Германия, Франция, скандинавские страны) после второй мировой войны сложилась система хозяйствования, которая получила название социальной рыночной экономики.

Особенности социально ориентированной рыночной экономики – преодоление чрезмерной дифференциации людей по уровню доходов, высокая степень социальной защиты населения, обеспечение каждому жителю страны достойного существования. Важная роль в решении этих задач принадлежит государству, которое использует специальные налоговые системы и другие механизмы для перераспределения доходов в пользу бедных.

Классическим примером и даже неким эталоном государства с социально ориентированной экономикой является Швеция. Шведская модель предполагает государственное регулирование решения социально-трудовых проблем.

В Швеции имеются фактически бесплатное здравоохранение и бесплатное образование, существует развитая система социального обеспечения. До 40% семейных доходов в Швеции – это поступления из различных социальных фондов. В стране укрепился «солидарный» подход, согласно которому общество в своих же интересах обязано проявлять заботу о том, чтобы никто не впал в нищету и не стал источником социальной напряженности. Данный подход реализуется через налоговую политику, регулирование рынка труда и так называемую солидарную систему зарплат, не допускающую крайностей в распределении доходов. Соотношение самой высокой и самой низкой заработной платы не превышает 5.

В качестве средства выявления и решения социальных проблем в организациях в странах Западной Европы часто используется социальный аудит. Суть аудиторской проверки сводится к диагностике причин возникновения социальных проблем, ревизии условий социальной среды предприятия с целью выявления факторов социальных рисков и выработке предложений по их снижению.

Несмотря на положительные стороны опыта западноевропейских стран, социально-трудовые отношения в этих странах часто испытывают напряжение, результатом которых становятся забастовки и другие протестные акции.

Тема 3.3 Японский опыт управления социальным развитием.

Важной особенностью управления социальным развитием в Японии является государственное планирование. Оно не имеет силы закона (как это было в СССР), а носит индикативный характер, устанавливая рекомендуемые показатели-ориентиры. На уровне государства разрабатываются целевые программы социально-экономического развития, осуществляется выбор основных направлений развития, отвечающих общенациональным интересам.

Большой спецификой отличается и управление социальным развитием организации, практикуемое на уровне организаций. Основными особенностями здесь заключаются в следующем: практика пожизненного найма; упор на обучение персонала; регулярное повышение заработной платы в соответствии с выслугой лет и личными качествами; уважение к людям; развитие системы социального обеспечения работников.

Тема 3.4 Развитие организационной культуры как метод управления социальными процессами организации.

Социально-психологический климат – это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации, проявляемый в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях.

В структуре социально-психологического климата коллектива взаимодействуют три основных компонента: психологическая совместимость работников; их социальный оптимизм; нравственная воспитанность.

Социально-психологический климат в организации может формироваться стихийно, либо благодаря целенаправленным действиям со стороны руководства организации. Если в первом случае социально-психологический климат может оказаться неблагоприятным и не способствующим социальному и экономическому развитию организации, то второй вариант – целенаправленное воздействие – требует использования особых, социально-психологических методов управления персоналом.

Социально-психологические методы управления ориентированы, преимущественно, на удовлетворение высших социальных потребностей работников. К числу социальных методов управления относится формирование организационной культуры.

Организационная культура – специфический продукт жизнедеятельности и развития организации, проявляющийся в системе используемых ценностей, разделяемых большинством членов организации благодаря целенаправленным действиям субъекта управления по «привитию» единых культурных стереотипов поведения.

Основные функции организационной культуры: охранная; интегрирующая; нормативно-регулирующая; мировоззренческая; замещающая; адаптивная; образовательно-познавательная; мотивирующая; коммуникативная и др.

По итогам исторического анализа можно сделать следующие выводы: 1) базой благосостояния людей, повышения их жизненного уровня является эффективная экономика; 2) эффективное функционирование и конкурентоспособность организации в решающей степени обеспечиваются скоординированными усилиями персонала; 3) эффективность совместного труда достигается умелым управлением всеми сторонами развития организации, включая и постоянное обучение персонала, поощрение его самостоятельности, ответственности, появления заслуженной гордости за свою фирму; 4) большое значение имеют настрой работников, благожелательная морально-психологическая атмосфера, уверенность каждого работника в своей защищенности от социальных и профессиональных рисков, убеждение в том, что его вклад в достижение целей предприятия, инициатива и усердная работа получат признание, справедливую оценку, достойное вознаграждение.

Раздел 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе.

Тема 4.1 Научно-технический прогресс как главный фактор социального развития.

Основой социального развития является научно-технический прогресс – единое, взаимообусловленное, поступательное развитие науки и техники.

В развитии общества можно выделить три ключевых этапа качественных преобразований, обусловленных влиянием научно-технического прогресса: 1) промышленный переворот; 2) научно-техническая революция середины XX в; 3) резкое ускорение научно-технического прогресса в конце XX в. – начале XIX в.

Значение научно-технического прогресса для социально-экономического развития общества очень велико.

Достижения промышленной революции XIX в. и научно-технической революции XX в. явились экономическим базисом развития производительных сил, многократно увеличившим производство ВВП на душу населения. За период с 1820 по 1913 г. энерговооруженность и фондовооруженность труда возросли более чем в 15 раз, что привело к трехкратному увеличению ВВП на душу населения европейских стран (от двухкратного в России до 3,4 раза в Германии) и почти пятикратному росту доходов западноевропейского населения в период с 1914 до начала 1990-х гг., а, следовательно, к более высокому уровню жизни людей (увеличение качества жизни позволило улучшить структуру питания, что положительно повлияло на сопротивляемость организма воздействию инфекций и повлекло за собой быстрый рост продолжительности жизни населения в большинстве западноевропейских стран).

Новое, более высокое качество жизни населения индустриального общества знаменует собой качественный скачок его жизнедеятельности, оказывает огромное влияние на все общественное развитие, является двигателем современного этапа второго демографического перехода, основными характеристиками которого выступают сначала снижение смертности практически во всех возрастных группах, а потом и снижение рождаемости, что приводит в конечном итоге к суженной модели воспроизводства населения. В качестве критериев улучшения состояния здоровья населения и укрепления физических сил людей демографы используют показатель увеличения человеческого роста, который на протяжении последних двух столетий демонстрирует тенденцию устойчивого роста, а также статистику среднего возраста установления инвалидности населения, также перемещающуюся вверх по возрастной шкале.

Еще одной характеристикой демографического перехода является ожидаемая продолжительность жизни, которая в странах Европы в XIX в. росла довольно медленно, постепенно набирая динамику. Во второй половине XX в. она прирастала примерно на 4 месяца за каждый календарный год, что привело к увеличению ожидаемой продолжительности жизни с 50-55 лет перед Первой мировой войной до 75 лет в настоящее время.

Тема 4.2 Особенности социального развития на современном этапе.

Социальное развитие на современном этапе характеризуется следующими основными глобальными тенденциями: изменение роли человеческого фактора; обострение экологических проблем; истощение природных ресурсов; демографический взрыв; растущая урбанизация населения; старение населения; увеличение разрыва в уровнях социального развития отдельных стран.

Тема 4.3 Приоритеты социального развития в современных условиях.

Учет положительных и негативных последствий научно-технического прогресса порождает необходимость перехода к новому экономическому порядку в мире, сущность которого лучше всего отражает концепция устойчивого развития. Данная концепция была выработана на Конференции ООН, состоявшейся летом 1992 г. с участием глав большинства государств мира.

Основная идея концепции устойчивого развития – обеспечить удовлетворение потребностей людей нынешнего поколения без лишения подобной возможности и для будущих поколений.

В 1996 г. была разработана и принята Концепция перехода Российской Федерации к устойчивому развитию. В качестве важного момента в этой концепции следует отметить указание на то, что переход к устойчивому развитию страны возможен только в том случае, если будет обеспечено соответствующее развитие всех ее регионов.

Уровень жизни – это количественная характеристика образа жизни, при определении которой обычно используют статистические и другие поддающиеся точному учету данные.

Важнейшими показателями уровня жизни населения являются:

а) величина ВВП, приходящаяся на душу населения (в долларах США, с поправкой на их покупательную способность в той или иной стране);

б) реальная заработная плата после вычетов налогов и страховых платежей, включая такие ее характеристики, как средняя величина в отраслях экономики и по группам доходов населения (как правило, по 10 или 20 процентным группам);

в) индекс развития человеческого потенциала, в которых входят три основные составляющие, характеризующие продолжительность жизни, знания и доход, исчисленные как единый индекс, определенный посредством измерения каждого из трех показателей.

Различают четыре уровня жизни населения: полный достаток; нормальный уровень; бедность; нищета.

Обобщающим показателем качества и уровня жизни является «индекс человеческого развития», определяемый на основе трех параметров: продолжительность жизни; уровень образования (про-

центное соотношение людей с начальным, средним и высшим образованием); валовой внутренний продукт на душу населения.

В Российской Федерации для оценки качества и уровня жизни населения используют семь основных компонентов:

- состояние здоровья людей, включая продолжительность их жизни, физические и умственные возможности, психическое самочувствие, питание;
- наличие жилья и его комфортность, благоустройство населенных пунктов, разнообразие одежды и обуви;
- постановка общего и профессионального образования, доступность учреждений культуры;
- напряженность и эффективность труда, свобода выбора профессии и специальности;
- условия отдыха, возможности полноценного досуга;
- занятость и гарантии от безработицы;
- благополучие семьи, возможности воспитания потомства.

Раздел 5. Система управления социальным развитием персонала.

Тема 5.1 Система управления персоналом организации.

Современная наука рассматривает управление как непрерывный и целенаправленный процесс воздействия на управляемый объект. Данный процесс предполагает реализацию ряда управленческих действий, направленных на достижение целей, или функций управления.

Все многообразие функций управления можно разделить на две группы:

- а) общие. К ним относятся планирование, организация, мотивация, координация, контроль;
- б) конкретные. Они, в свою очередь подразделяются на функции: управления процессами (например, материально-техническим снабжением); управления результатами (например, качеством продукции); управления ресурсами (например, финансами, персоналом).

Функции управления конкретизируются в методах управления. При этом выделяют методы управления процессами, результатами, ресурсами (в т.ч. персоналом).

Методы управления персоналом – способы воздействия на персонал с целью достижения ожидаемого результата. Выделяют административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом.

Управление персоналом представляет собой целенаправленную деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом по формированию системы управления персоналом.

Система управления персоналом может рассматриваться в двух взаимосвязанных аспектах:

- с точки зрения осуществления непосредственного руководства по линии «руководитель – подчиненный». В этом случае управление осуществляется на основе реализации общих функций управления;
- с точки зрения выполнения специфических функций кадровой работы, выполняемых специальными подразделениями, создаваемыми в организации. Следует отметить, что роль этих функций в последнее время возрастает в связи с признанием человека главным фактором успеха организации.

Система управления персоналом организации включает следующие функциональные подсистемы:

- а) подсистему общего и линейного руководства, в рамках которой реализуются функции управления персоналом организации в целом (разработка и реализация кадровой стратегии), а также управление отдельными функциональными и производственными подразделениями;
- б) функциональные подсистемы, специализирующиеся на выполнении однородных функций. К функциональным подсистемам можно отнести: подсистему планирования, набора и отбора персонала; подсистему адаптации персонала; подсистему оценки персонала; подсистему обучения и развития персонала; подсистему мотивации персонала; подсистему социального обеспечения персонала; подсистему перемещений и увольнений персонала; подсистему управления организационной культурой.

Тема 5.2 Основное содержание работы по управлению социальным развитием персонала.

1. Осуществление социальной политики и стратегии организации

Социальная политика организации – часть общей политики управления персоналом, включающая в себя цели и мероприятия по социальному развитию персонала и предоставлению им социальных услуг.

Социальная политика организации должна отвечать принципам: учет материальных и нематериальных потребностей и интересов персонала; известность персоналу предоставляемых услуг и прозрачность расходов на них; экономическая оправданность социальных расходов; социальные нужды, удовлетворяемые государством, не должны быть предметом социальной политики организации.

Функции социальной политики: сокращение конфликтов; формирование благоприятного социально-психологического климата; улучшение отношений между работодателями и наемными работниками; привлечение новых работников; создание благоприятного имиджа организации в глазах общественности; формирование привязанности персонала к организации.

Осуществление социальной политики организации опирается на социальную стратегию.

Социальная стратегия организации – набор целей в области социального развития персонала и практических инструментов их достижения, которые формирует организация на определенный период.

Содержание социальной стратегии: условия, охрана и безопасность труда; материальное вознаграждение трудового вклада; социальная защита работников; социально-психологический климат коллектива; семейные доходы и расходы работников.

В структуре социальной стратегии выделяют 3 части:

1) базовая социальная стратегия. Она включает в себя: а) совершенствование социальной производственной структуры персонала; б) улучшение условий и охраны труда, укрепление здоровья работников; в) улучшение жилищно-бытовых и социально-культурных условий работающих и их семей;

2) социальные программы;

3) социальная защищенность («социальный пакет»).

Общая схема формирования стратегии социального развития включает в себя: 1) анализ состояния социального развития организации; 2) определение уровня социального развития организации; 3) определение приоритетности решения социальных вопросов; 4) формулирование социальной стратегии; 5) разработка моделей и бюджета реализации социальной стратегии; 6) регулирование и контроль выполнения социальной стратегии.

Социальная стратегия является одной из основных стратегий. Ее задача – выявление и удовлетворение потребностей и ожиданий заинтересованных в деятельности предприятия групп людей: собственников; наемных работников; государственных и местных органов власти; представителей различных неформальных движений и организаций (профсоюзов, экологов и т.д.).

В комплексе социальных задач организации, решаемых в рамках социальной стратегии, особую значимость представляют две группы задач:

а) задачи, решаемые непосредственно в организации в интересах всех (или большинства) членов трудового коллектива. Это улучшение условий труда, отдыха, взаимоотношений в коллективе, форма, размер оплаты труда и т.д.;

б) задачи, характеризующие уровень развития объектов социальной инфраструктуры, решаемые с привлечением государства и других организаций. Это обеспеченность благоустроенным жильем работников предприятия, наличие детских дошкольных учреждений, оздоровительных и медицинских учреждений для работников и членов их семей, наличие образовательных учреждений и др.

Реализация социальных стратегий требует значительных затрат времени и ресурсов, отдача от которых может проявиться не сразу. В этом случае весомым аргументом в пользу разработки и реализации социальных стратегий может стать определение их значимости в повышении эффективности производства.

Исследование, проведенное А.Л. Ивановым, выявило резервы повышения производительности труда: эффективное использование социальных факторов позволяет увеличить производительность труда в 1,5 раза.

Проводимые в настоящее время исследования показывают наличие выраженной корреляции в параметрах:

- «горжусь своей организацией – не думаю сменить работу»;
- «разочарован советей организацией – желаю сменить работу».

Важную роль в обеспечении интересов сторон играет механизм распределения прибыли.

2. Планирование социального развития персонала организации

Социальное планирование – это система методов и средств планомерного управления развитием трудового коллектива как социальной общности, целенаправленное регулирование социальных процессов и развития социальных отношений на уровне коллективов.

План социального развития – совокупность научно обоснованных мероприятий, заданий, показателей по всему комплексу социальных проблем, реализация которых способствует наиболее эффективному функционированию коллектива. В центре их внимания не производимая продукция, а человек как производитель и потребитель, как социально активная личность.

Цель планирования социального развития трудовых коллективов – максимальное использование возможностей и условий для всестороннего развития социальной активности личности человека.

Разработка плана социального развития коллектива включает в себя четыре этапа:

1) подготовительный этап. Здесь осуществляется: принятие решения о разработке плана социального развития; формирование рабочих групп; заключение договоров с организациями, привлекаемыми к разработке плана; уточнение структуры плана; составление календарных графиков выполнения работ; определение программы и методов проведения исследований исходя из конкретных производственных условий; разработка форм рабочей документации; определение содержания работ; распределение функций между исполнителями (творческими бригадами); проведение инструктажа и ин-формирование коллектива;

2) аналитический этап. Предполагает: определение степени выполнения предыдущего плана социального развития; изучение социальной структуры, условий труда, быта и отдыха, уровня заработной платы и др.;

3) разработочный этап. Здесь проектируются мероприятия, предложения и рекомендации, определяются показатели социального развития коллектива, которые должны быть конкретными и реально выполнимыми;

4) контрольный этап. Предполагает разработку системы контроля над реализацией плана социального развития.

В плане социального развития целесообразно выделить следующие разделы и направления работ: 1) совершенствование социальной структуры коллектива; 2) социальные факторы развития производства и повышения его экономической эффективности; 3) улучшение условий труда и быта работников; 4) воспитание дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы.

3. Совершенствование условий труда персонала

Условия труда – это совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда.

К числу основных производственных факторов, формирующих специфические условия труда на предприятии относят: 1) технико-технологические факторы; 2) санитарно-гигиенические факторы; 3) факторы безопасности; 4) эргономические факторы; 5) эстетические факторы; 6) организационные факторы; 7) экономические факторы; 8) хозяйственно-бытовые факторы; 9) социально-психологические факторы.

4. Обеспечение социальной защиты персонала

Социальная защита – система правовых и финансовых институтов, обеспечивающих права и гарантии граждан в области повышения качества и уровня жизни.

Мероприятия по социальной защите граждан РФ: 1) соблюдение минимального размера оплаты труда; 2) обеспечение нормальной продолжительности рабочего времени – 40 часов в неделю;

3) предоставление отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней с охранением места работы (должности) и среднего заработка; 4) предоставление дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, работающих в особых климатических условиях и в других случаях, предусмотренных законодательством; 5) компенсации за работу в выходные и праздничные дни; 6) компенсационные выплаты, в случае нанесения вреда здоровью неблагоприятными условиями труда; 7) выплата социальных пособий; 8) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; 9) наложение на предприятии социального обслуживания – медицинского, транспортного, бытового.

5. Осуществление оплаты труда

Оплата труда должна основываться на социальном минимуме – сумма, необходимая для поддержания достойного уровня жизни и воспроизводства работоспособности человека и достойного уровня жизни работника и членов его семьи.

Семейные доходы и расходы – ключевой фактор социальной среды организации.

В структуре семейных расходов принято различать расходы на удовлетворение реальных и нормативных потребностей.

Реальными называются объективно существующие потребности как запрос определенного количества благ. Нормативные – выражают нормы потребления поддающихся измерению благ и устанавливаются на основе научного анализа, расчета, опытных данных и учета практических возможностей.

Среднестатистический баланс доходов и расходов семьи называется потребителем бюджетом. Различают два вида потребительского бюджета: рациональный потребительский бюджет; бюджет прожиточного минимума.

Основанием для установления величины прожиточного минимума является так называемая потребительская корзина – минимальный набор основных продуктов питания, товаров индивидуального и общесемейного пользования, ряда услуг (жилищно-коммунальных, транспортных, бытовых и др.), а

также обязательных платежей и сборов. Потребительская корзина определяется не реже одного раза в пять лет, а ее стоимостная оценка – ежеквартально.

6. Социальная служба организации

Функции управления социальным развитием выполняют структурные подразделения службы управления персоналом. Главные социальные ориентиры службы управления социальным развитием: создание благоприятных условий труда и отдыха работников организации; разработка системы вознаграждения за труд; социальная защита персонала; поддержание оптимальной морально-психологической атмосферы в коллективе; обеспечение социального партнерства и делового сотрудничества.

Идеальный образ организационной структуры службы персонала, осуществляющей управление социальным развитием, предусматривает должность заместителя главного руководителя предприятия, ответственного за управление персоналом, которому подчиняются подразделения или отдельные лица, отвечающие за отдельные аспекты социально-экономической работы с персоналом: 1) социально-психологическая служба; 2) служба безопасности трудовой деятельности; 3) кадровая служба; 4) служба управления профессиональным развитием персонала; 5) служба экономики труда и заработной платы; 6) служба социальной защиты; 7) служба обеспечения функционирования и развития социальной инфраструктуры.

Основные функции службы управления социальным развитием: 1) социальное прогнозирование и планирование; 2) организационно-распорядительные и координирующие функции; 3) функция мотивации; 4) контроль реализации запланированных мероприятий; 5) «Внутренний PR».

7. Оценка уровня социального развития персонала организации

Основным инструментом оценки уровня социального развития организации является социальный паспорт – совокупность показателей, отражающих состояние и перспективу социального развития.

Социальный паспорт (по методике А.Л. Кузнецова) состоит из 16 таблиц, в которых отражены социальные процессы, описываемые рядом показателей.

Первая часть паспорта - «Гуманизация труда» - содержит показатели, характеризующие состояние социальных процессов непосредственно в самой организации, которые объединены в три блока: «Социальная структура коллектива», «Условия труда и культурно-бытовые условия», «Оплата и дисциплина труда». Такое разделение позволяет оценить состояние по каждому направлению в отдельности и определить потенциальные резервы повышения эффективности производства за счет отдельных групп социальных факторов. Вторая часть - «Социальная инфраструктура (качество трудовой жизни)» - позволяет судить не только об обеспеченности работников различными объектами социальной инфраструктуры, но и о социальной миссии предприятия по отношению к жителям той территории, на которой оно находится.

Суть методики определения уровня социального развития, разработанной А.Л. Кузнецовым, состоит в сопоставлении показателей социального паспорта с нормативными значениями (ориентирами); она также может быть применена и при определении угроз экономической безопасности организации.

4.3. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрено

4.4. Практические занятия

<i>№ п/п</i>	<i>Номер раздела дисциплины</i>	<i>Наименование тем практических занятий</i>	<i>Объем (час.)</i>	<i>Вид занятия в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)</i>
1	1.	Персонал как объект социального управления	3	Дискуссия (2 часа)
2	2.	Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	5	-
ИТОГО			8	2

4.5. Контрольные мероприятия: контрольная работа

Цель: закрепление теоретических знаний и развитие практических навыков по управлению социальным развитием персонала.

Структура: введение, основная часть, заключение, список использованных источников.

Основная тематика: основные вопросы организации и управления социальным развитием персонала в соответствии с вариантом, выдаваемым преподавателем.

Рекомендуемый объем: 15-20 страниц в компьютерном исполнении, оформляемых в соответствии со стандартом ФГБОУ ВО «БрГУ».

Выдача задания, прием кр проводится в соответствии с календарным учебным графиком.

Оценка	Критерии оценки контрольной работы
зачтено	Оценка «зачтено» за работу выставляется, если в ней: <ul style="list-style-type: none">- используется научная, учебная, методическая литература по проблеме;- проведен тщательный анализ передового опыта работы в соответствующей области;- сделаны выводы и даны практические рекомендации;- оформление соответствует предъявляемым требованиям (выдержаны орфография, стиль изложения материала, имеются цитаты, ссылки и т.д.);- обучающийся четко и аргументированно отвечает на вопросы по анализируемой теме.
не зачтено	Оценка «не зачтено» выставляется, если: <ul style="list-style-type: none">- библиография ограничена;- нет должного анализа литературы по проблеме, либо отсутствует описание передового опыта работы;- отсутствуют выводы рекомендации;- обучающийся затрудняется отвечать на вопросы по анализируемой теме;- оформление не соответствует требованиям.

5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<i>Компетенции</i> <i>№, наименование разделов дисциплины</i>	<i>Кол-во часов</i>	<i>Компетенции</i>			<i>Σ комп.</i>	<i>t_{ср}, час</i>	<i>Вид учебных занятий</i>	<i>Оценка результатов</i>
		<i>ОПК</i>	<i>ПК</i>					
		<i>1</i>	<i>29</i>	<i>33</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
1. Персонал как объект социального управления	10	+	+	+	3	3,3	Лк, ПЗ, СРС	Контрольная работа, зачет
2. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организации	22	-	+	+	2	11	Лк, ПЗ, СРС	Контрольная работа, зачет
3. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	12	-	+	+	2	6	Лк, ПЗ, СРС	Контрольная работа, зачет
4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе	12	-	+	-	1	12	Лк, ПЗ, СРС	Контрольная работа, зачет
5. Система управления социальным развитием персонала	12	+	+	-	2	6	Лк, ПЗ, СРС	Контрольная работа, зачет
<i>всего часов</i>	68	9,3	38,4	20,3	3	22,7		

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Грудистова Е.Г. Управление социальным развитием персонала: методические указания к выполнению контрольной работы. – Братск: Изд-во БрГУ, 2018. – 16 с.
2. Захаров, Н.Л. Управление социальным развитием организации: учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 263 с.
3. Лукичева, Л.И. Управление организацией: учебное пособие для вузов / Л.И. Лукичева; Под ред. Ю.П. Анискина. – 4-е изд., стереотип. – Москва: Омега-Л, 2008. – 360 с.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	<i>Наименование издания</i>	<i>Вид занятия</i>	<i>Количество экземпляров в библиотеке, шт.</i>	<i>Обеспеченность, (экз./ чел.)</i>
1	2	3	4	5
Основная литература				
1.	Экономика и управление социальной сферой: учебник / Е.Н. Жильцов, Е.В. Егоров, Т.В. Науменко и др.; под ред. Е.Н. Жильцова, Е.В. Егорова; Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Экономический факультет и др. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 496 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02423-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495762	Лк, ПЗ, кр	1 ЭУ	1
2.	Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации: учебное пособие / К.Э. Оксинойд. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство «Флинта», 2017. - 182 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105	Лк, ПЗ, кр	1 ЭУ	1
Дополнительная литература				
3.	Грудистова Е.Г. Управление социальным развитием персонала: методические указания к выполнению контрольной работы. – Братск: Изд-во БрГУ, 2018. – 16 с. http://ecat.brstu.ru/catalog/Учебные%20и%20учебно-методические%20пособия/Экономика%20и%20управление/Грудистова%20Е.Г.Управление%20социальным%20развитием%20персонала.МУ.2018.PDF	кр	1 ЭР	1
4.	Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров: [по экономическим направлениям и специальностям] / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко; Рос. экон. ун-т им. Г.В. Плеханова. – Москва: Юрайт, 2016. – 513 с.	Лк, ПЗ, кр	10	0,4
5.	Захарова Т.И., Корсакова А.А. Управление социальным развитием организации: учебно-практическое пособие. – М.: Евразийский открытый институт, 2010. – 396 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=90784&sr=1	Лк, ПЗ, кр	1 ЭУ	1
6.	Лаврентьева И.П., Кузнецов В.В., Григорьев В.В. Социальная политика и управление в социальной сфере: учебное пособие. – Ульяновск: УлГТУ, 2009. - 129 с. http://window.edu.ru/resource/786/71786	Лк, ПЗ, кр	1 ЭУ	1

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО - ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Электронный каталог библиотеки БрГУ
http://irbis.brstu.ru/CGI/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOK&P21DBN=BOOK&S21CNR=&Z21ID=.
2. Электронная библиотека БрГУ <http://ecat.brstu.ru/catalog> .
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»
<http://biblioclub.ru> .
4. Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань» <http://e.lanbook.com> .
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"
<http://window.edu.ru> .
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> .
7. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)
<https://uisrussia.msu.ru/> .
8. Национальная электронная библиотека НЭБ
[http://xn--90ax2c.xn--p1ai/how-to-search /](http://xn--90ax2c.xn--p1ai/how-to-search/).

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение курса «Управление социальным развитием персонала» предполагает равномерный режим работы и ритмичный ее характер.

Так, проработка лекционного материала осуществляется в течение семестра. При этом осуществляется написание конспекта лекций, изучение основных концепций управления социальным развитием персонала, выявление вызывающих трудности вопросов с целью их проработки в ходе практических занятий и индивидуальных консультаций.

В ходе практических занятий производится обобщение, систематизация, углубление и конкретизация полученных теоретических знаний, выработка способности и готовности их использования на практике. При подготовке к ним необходима проработка основной и дополнительной литературы, терминов, сведений, являющихся основополагающими в теме/разделе, а также выполнение заданий, необходимых для участия в интерактивной, активной и инновационных формах обучения по исследуемым вопросам.

Другой частью самостоятельной работы обучающихся является написание контрольной работы и подготовка к зачету. При этом необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и использовать ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ

Практическое занятие № 1

Персонал как объект социального управления

Цель работы: формирование профессиональных компетенций на основе активизации познавательной способности обучающихся и углубления знаний о сущности, особенностях и критериях управления социальным развитием персонала.

Задание:

1. Изучить основные понятия и категории управления социальным развитием персонала;
2. Рассмотреть цели, задачи и критерии управления социальным развитием персонала.

Порядок выполнения:

Достижение поставленной цели осуществляется в ходе дискуссии при обсуждении ряда вопросов и выполнении заданий для самостоятельной работы.

Вопросы для дискуссии:

1. Управление как природный и социальный феномен.
2. Какова цель управления социальным развитием персонала организации?
3. В каком отношении находятся понятия «развитие» и «эффективность» организации?

А персонала?

4. Как связаны между собой эффективность и конкурентоспособность организаций?
5. Дайте определение социальной среды.
6. Какие факторы внутренней социальной среды организации выделяют?
7. Какими факторами представлена внешняя социальная среда?
8. В чем сущность социальной деятельности?
9. Что предполагает гуманизация труда?
10. Какой основной критерий используют для оценки гуманизации труда? Что он отражает?

Форма отчетности: конспект основных понятий, категорий в тетради

Задания для самостоятельной работы:

1. На основе лекционного материала, учебной и научной литературы по исследуемой проблеме каждый обучающийся должен написать эссе на тему «Нужно ли управлять социальным развитием персонала?».

Термин «эссе» происходит от французского «essai», английского «essay» - попытка, очерк. Эссе представляет собой прозаическое сочинение-рассуждение небольшого объема со свободной композицией в жанре критики и публицистики. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и не претендует на исчерпывающую трактовку предмета. Тема эссе содержит в себе вопрос, проблему, мотивирует на размышление. Это предопределяет необходимость при написании эссе изложения сути поставленной проблемы, проведения анализа этой проблемы с использованием теоретических концепций и аналитического инструментария, формулирования выводов, отражающих авторскую позицию по поставленной проблеме.

Эссе пишется в стандартном компьютерном исполнении объемом 3-4 страницы (включая титульный лист, оформленный в соответствии с предъявляемыми к студенческим работам требованиями).

Эссе подлежит защите и обсуждению в ходе проведения дискуссии.

2. Укажите правильные ответы:

1. Термин «организация» может рассматриваться как:
а) социальный институт; б) процесс упорядочивания;
в) система с упорядоченной структурой; г) юридическое или физическое лицо.
2. Возможные формы развития:
а) эволюционная; б) стабилизационная;
в) революционная; г) все перечисленное.
3. Социальное развитие персонала организации подразумевает:
а) улучшение ее финансовых показателей;
б) улучшение работы службы управления персоналом;
в) повышение имиджа организации в глазах общественности;
г) улучшение социальной среды организации.
4. Управление социальным развитием персонала организации включает:
а) экономически целесообразные методы управления персоналом;
б) научно-обоснованные методы решения социальных проблем;
в) социально значимые методы повышения финансовых результатов деятельности организации;

г) все перечисленное.

5. Социальная среда организации – это:

- а) окружающие людей материально-духовные условия ее существования;
- б) окружающие людей материальные объекты, обеспечивающие существование организации;
- в) совокупность взаимоотношений между людьми в организации;
- г) совокупность факторов, обеспечивающих развитие организации.

6. К факторам внутренней социальной среды относятся:

- а) рынок труда;
- б) социальная политика государства;
- в) профсоюзное движение;
- г) условия использования и воспроизводства рабочей силы;
- д) все перечисленное.

7. К факторам внешней социальной среды относятся:

- а) рынок труда;
- б) социальная политика государства;
- в) профсоюзное движение;
- г) общие мировые тенденции глобализации и межкультурного взаимодействия;
- д) условия использования и воспроизводства рабочей силы.

8. Гуманизация труда – это:

- а) создание безопасных для работника условий труда, обеспечивающих ему возможности для воспроизводства;
- б) создание благоприятных для работника условий труда, обеспечивающих ему возможности для самовыражения;
- в) создание возможностей для работника поиска подходящих рабочих мест;
- г) создание возможностей для работника в получении высоких доходов и карьерного роста.

9. Критерий оценки гуманизации труда:

- а) мотивированность персонала;
- б) лояльность персонала;
- в) удовлетворенность трудом;
- г) справедливость оценки персонала.

10. Цель управления социальным развитием персонала организации:

- а) всестороннее развитие коллектива и повышение эффективности трудовой деятельности;
- б) повышение имиджа организации в глазах общественности;
- в) всестороннее развитие личности и коллектива для повышения эффективности трудовой деятельности;
- г) обеспечение конкурентоспособности организации на рынке.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

При подготовке к занятию следует использовать материалы лекций (тема 1) и литературу, предложенную в качестве основной и дополнительной.

Рекомендуемые источники

1. Кадровый портал Национального союза кадровиков, содержит архив журнала «Справочник кадровика», статьи по актуальным проблемам в области управления [Режим доступа: свободный] <http://www.kadrovik.ru/>

2. Электронный журнал «Управление персоналом» [Режим доступа: свободный] <http://www.top-personal.ru/>

Основная литература

[1-2] – согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература

[3-6 – согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. В чем сущность социального развития персонала?

2. Какова цель управления социальным развитием организации?
3. Что представляет собой социальная деятельность?
4. Перечислите факторы социальной среды организации.
5. Что такое гуманизация труда и по какому параметру она может оцениваться?
6. Какие имеются критерии эффективности управления социальным развитием персонала?

Практическое занятие № 2

Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций

Цель работы: формирование профессиональных компетенций на основе активизации познавательной способности обучающихся, углубления и закрепления знаний об особенностях решения социально-трудовых проблем в России.

Задание:

1. Исследовать отечественный опыт решения социально-трудовых проблем;
2. Рассмотреть состояние социальной сферы РФ;
3. Выявить основные задачи социальной политики РФ;
4. Изучить систему социального партнерства в РФ.
5. Произвести расчет социальных показателей организации.

Порядок выполнения:

Достижение поставленной цели осуществляется при обсуждении ряда вопросов и выполнении заданий для самостоятельной работы.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие объекты включает социальная инфраструктура?
2. За счет каких источников осуществляется финансирование объектов социальной инфраструктуры?
3. Охарактеризуйте основные этапы управления социальным развитием персонала организаций в нашей стране.
4. Какие уроки при этом можно извлечь? Что, на Ваш взгляд, можно использовать современным организациям, а чего следует опасаться?
5. Охарактеризуйте состояние социальной сферы страны на современном этапе.
6. Каковы, на Ваш взгляд, причины такого состояния и что бы Вы предложили для улучшения социальной сферы?
7. В чем сущность социальной политики, и какова ее взаимосвязь с другими направлениями государственной политики?
8. Перечислите важнейшие задачи социальной политики России.
9. Охарактеризуйте сущность социального партнерства. Каковы его основные задачи?
10. Верны ли следующие утверждения (аргументируйте ответ):
 - а) Социальное партнерство – это процедура заключения коллективных договоров и соглашений;
 - б) Социальное партнерство – это переговоры между наемными работниками и работодателями при посреднической роли государства;
 - в) Социальное партнерство – это система отношений между наемными работниками и работодателями при посреднической роли государства, по поводу согласования интересов в социально-трудовой сфере и урегулирования социально-трудовых конфликтов.
11. Какое условие, на Ваш взгляд, является определяющим для возникновения социального партнерства:
 - а) усиление социальной роли государства;
 - б) наличие относительного равновесия сил между наемными работниками и работодателями;
 - в) возникновение профсоюзов;
 - г) создание институтов гражданского общества.

12. Какие функции, по Вашему мнению, должно выполнять государство в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями:

- а) не вмешиваться;
- б) обеспечить создание правовой базы регулирования трудовых отношений;
- в) выступать гарантом минимальной заработной платы;
- г) выступать арбитром в случаях возникновения конфликтов между наемными работниками и работодателями.

13. Можно ли утверждать, что в России сложилась система социального партнерства? Почему?

Форма отчетности: конспект основных понятий, категорий и решение задачи с указанием основных формул и пояснений в тетради

Задание для самостоятельной работы:

На основании таблицы 1 определите:

- 1) коэффициент квалифицированности кадров;
- 2) коэффициент образовательного уровня рабочих и служащих;
- 3) коэффициенты оборота по приему, по увольнению, общего оборота, стабильности кадров, а также общий уровень текучести кадров;
- 4) коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы работников организации и в регионе;
- 5) коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя организации и низкооплачиваемой категории работников;
- 6) коэффициент уровня трудовой дисциплины;
- 7) коэффициент соответствия рабочих мест требованиям охраны труда;
- 8) коэффициент обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями;
- 9) коэффициент обеспеченности детскими дошкольными учреждениями;
- 10) коэффициент обеспеченности жильем;
- 11) коэффициент обеспеченности лечебно-оздоровительными учреждениями;
- 12) уровень гуманизации труда в организации;
- 13) уровень обеспеченности социальной инфраструктурой;
- 14) общий уровень социального развития организации.

Таблица 1

Социальный паспорт организации

Наименование показателя	Значение
1. Общая численность работников, всего	1500
В том числе со стажем работы по специальности:	
более 10 лет	426
от 5 до 10 лет	697
менее 5 лет	377
2. Требуемое количество работников со стажем по специальности:	
более 10 лет	770
от 5 до 10 лет	437
менее 5 лет	293
3. Общее число операционных работников	1365
В том числе с образованием:	
общее среднее	428
начальное профессиональное	683
среднее профессиональное	141
высшее профессиональное	113
4. Общее число служащих	135
В том числе с образованием:	
общее среднее	6
начальное профессиональное	21
среднее профессиональное	37
высшее профессиональное	71
5. Принято работников, всего	465
6. Уволено работников, всего	771
В том числе по собственному желанию	398
7. Среднемесячная заработная плата работников, д.е.	22980

где B_i – балл, соответствующий i -му уровню образования; i – количество рабочих, имеющих i -й уровень образования, человек; N_p – общая численность работников, человек; n – количество i -х образовательных уровней.

Социальным ориентиром для рабочих служит $[K_{OY}] = 2$, т.е. образовательный уровень рабочих должен быть не ниже среднего образования. А для специалистов этот показатель $[K_{OY}] = 4$, т.е. образовательный уровень у специалистов должен быть не ниже среднего специального.

Если для расчета K_{OY} была принята другая шкала уровней образования, то величина социального ориентира определяется из этой шкалы.

Способы подсчета коэффициентов оборота по приему, по увольнению, общего оборота, текучести кадров известны из курса «Экономика предприятия», а вот коэффициент стабильности кадров А.Л. Кузнецов предлагает определять так:

$$K_{CK} = \frac{N_c}{N},$$

где N_c – численность работников со стажем работы на данном предприятии 5 лет и более; N – общая численность работников.

Социальный ориентир $[K_{CK}] = 0,8$, т.е. подразумевается ротация кадров в коллективе, предотвращающая его естественное старение.

Коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы работников организации и в регионе исчисляется так:

$$K_{P/P} = \frac{Z_{раб}}{Z_{cp}},$$

где $Z_{раб}$ – среднемесячная заработная плата низкооплачиваемой категории работников организации, руб.; Z_{cp} – среднемесячная заработная плата одного работника в регионе, где находится организация, руб.

Социальный ориентир $[K_{P/P}] = 1$, т.е. заработная плата низкооплачиваемой категории работников предприятия должна быть не меньше среднемесячной заработной платы в регионе.

Коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя предприятия и низкооплачиваемой категории работников:

$$K_{РАБ/РУК} = \frac{Z_{раб}}{Z_{cp,p}} \cdot 8,$$

где $Z_{cp,p}$ – средняя заработная плата руководителя за год, руб.

Социальный норматив $[K_{РАБ/РУК}] = 1$. Множитель 8 показывает, что средняя заработная плата руководителя предприятия не должна превышать восьмикратного размера низкооплачиваемой категории работников данного предприятия.

Коэффициент уровня трудовой дисциплины измеряется относительной численностью работников, не нарушавших трудовую дисциплину:

$$K_D = 1 - \frac{П}{N},$$

где $П$ – количество человеко-дней, потерянных в результате нарушений трудовой дисциплины.

Социальный ориентир $[K_D] = 0,7$ представляет собой среднее значение по Российской Федерации. В отдельных случаях он может быть рассчитан в среднем по региону.

Коэффициент соответствия рабочих мест требованиям охраны труда:

$$K_{PM} = \frac{M_c}{M},$$

где M_c – количество рабочих мест, соответствующих требованиям охраны труда (по уровню шума, вибрации, света, загазованности и т.д.); M – общее количество рабочих мест.

Социальный ориентир $[K_{PM}] = 1$, т.е. все рабочие места должны соответствовать нормативным требованиям.

Коэффициент обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями:

$$K_{СБП} = \frac{1}{n} \cdot \sum \frac{A_{\Phi,i}}{A_{Н,i}},$$

где $A_{\Phi,i}$, $A_{Н,i}$ – соответственно фактическое и нормативное количество санитарно-гигиенических устройств i -го вида (умывальников, гардеробов, туалетных точек и т.д.); n – количество видов санитарно-гигиенических устройств.

Социальный ориентир $[K_{СБП}] = 1$, что свидетельствует о 100%-й обеспеченности санитарно-гигиеническими устройствами согласно типовым санитарным нормам.

Коэффициент обеспеченности детскими учреждениями:

$$K_{ДУ} = \frac{Ч_д}{Ч_{ю}}$$

где $Ч_д$ – численность детей работников, которые обеспечены местами в детских учреждениях за счет организации, человек; $Ч_{ю}$ – общая численность детей работников, которые нуждаются в детских учреждениях, человек.

Социальный ориентир $[K_{ДУ}] = 1$, что свидетельствует о 100%-й обеспеченности детскими учреждениями.

Коэффициент обеспеченности жильем работников организации исчисляется по формуле:

$$K_{Ж} = \frac{П_0 - П_{П}}{N_0 - П_{П}}$$

где $П_0, П_{П}$ – общая потребность в жилье работников организации за отчетный и предыдущий периоды, соответственно; N_0 – норматив по жилью, принятый в регионе.

Для расчета потребности в жилье используются данные о численности членов семей работников постоянного штатного состава организации (без учета совместителей, стажеров и т.п.):

$$П_{П} = \frac{S_{П}}{M_{П}}, \quad П_0 = \frac{S_0}{M_0}$$

где $M_{П}, M_0$ – численность членов семей работников постоянного штатного состава организации на конец прошлого периода и в отчетном периоде; $S_{П}, S_0$ – общая площадь имеющегося у персонала организации жилья на конец прошлого и в отчетном периоде.

Социальный ориентир $[K_{Ж}] = 1$, т.е. все работники организации должны быть обеспечены жильем в соответствии с жилищной нормой, принятой в регионе.

Коэффициент обеспеченности лечебно-оздоровительными учреждениями рассчитывается аналогично коэффициенту обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями:

$$K_{Л} = \frac{1}{n} \cdot \sum \frac{Л_{Ф,i}}{Л_{Н,i}}$$

где $Л_{Ф,i}, Л_{Н,i}$ – соответственно фактическое и нормативное количество лечебно-оздоровительных учреждений i -го вида;

n – количество видов лечебно-оздоровительных учреждений.

Социальный ориентир $[K_{Л}] = 1$, что свидетельствует о 100%-ной обеспеченности лечебно-оздоровительными учреждениями.

После расчета частных коэффициентов определяется уровень достижений организации путем деления каждого из частных коэффициентов на социальный ориентир по нему.

Пример представлен в таблице 2.

Таблица 2

Пример расчета уровня достижений

Частные коэффициенты	Социальные ориентиры	Уровень достижений
$K_K = 1,2$	$[K_K] = 1$	$H_K = 1,2 \rightarrow 1$
$K_{ОУ}(\text{рабочие}) = 1,8$	$[K_{ОУ}](\text{рабочие}) = 2$	$H_{ОУ}(\text{рабочие}) = 0,9$
$K_{ОУ}(\text{служащие}) = 4$	$[K_{ОУ}](\text{служащие}) = 4$	$H_{ОУ}(\text{служащие}) = 1$

На практике рекомендуется производить расчет с учетом значимости каждого уровня достижения социального параметра, который можно определить экспертным путем. В данном конкретном примере коэффициент значимости принят за 1 для всех частных показателей.

Необходимо отметить, что уровень достижения по любому направлению не должен превышать значения 1. Поэтому H_K принимается равным единице, несмотря на то, что фактическое его значение составляет 1,2. Это свидетельствует о высоком уровне квалификации персонала организации.

Следует обратить внимание еще на один момент: по некоторым показателям подсчет значений происходит отдельно по категориям рабочих и специалистов. Поэтому для последующих вычислений нужно брать меньшее из двух значений. Например, по результатам расчета получилось $H_{ОУ}(\text{рабочие}) = 0,9$, а $H_{ОУ}(\text{служащие}) = 1$, то для дальнейшего расчета общего уровня социального развития персонала организации будем использовать значение 0,9.

Для оценки общего уровня текучести кадров, необходимо учесть следующее. Поскольку текучесть кадров – явление чрезвычайно многофакторное, трудно найти такую сторону деятельности производственного коллектива, которая не влияла бы на формирование у работников положительно-го или негативного отношения к своему рабочему месту, профессии, предприятию. Текучесть кадров

является своеобразным индикатором состояния социального развития организации. Оптимальным принят уровень текучести кадров, рассчитываемый по формуле:

$$Y_T = \frac{[K_T]}{K_T},$$

где $[K_T]$ – социальный ориентир текучести кадров, равный 0,09; K_T – фактический коэффициент текучести кадров в организации.

Уровень гуманизации труда в организации может быть определен как средняя арифметическая следующих показателей (по уровню достижений):

- коэффициент квалифицированности кадров;
- коэффициент образовательного уровня рабочих и служащих;
- коэффициент стабильности кадров;
- коэффициент текучести кадров;
- коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы работников организации и в регионе;
- коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя организации и низкооплачиваемой категории работников;
- коэффициент уровня трудовой дисциплины;
- коэффициент соответствия рабочих мест требованиям охраны труда;
- коэффициент обеспеченности санитарно-бытовыми условиями.

Уровень развития социальной инфраструктуры исчисляется как средняя арифметическая коэффициентов обеспеченности:

- детскими дошкольными учреждениями;
- жильем;
- лечебно-оздоровительными учреждениями.

Общий уровень социального развития организации есть среднее значение уровня гуманизации труда и уровня обеспеченности социальной инфраструктурой в организации.

Результаты расчета целесообразно представить в форме таблицы 3.

Таблица 3

Расчет уровня социального развития организации

Частные коэффициенты	Социальные ориентиры	Уровень достижений
$K_K = 1,2$	$[K_K] = 1$	$H_K = 1,2 \rightarrow 1$
K_{Oy} (рабочие) = 1,8	$[K_{Oy}]$ (рабочие) = 2	H_{Oy} (рабочие) = 0,9
K_{Oy} (служащие) = 4	$[K_{Oy}]$ (служащие) = 4	H_{Oy} (служащие) = 1
...
Уровень гуманизации труда		...
$K_{Дy} = 1,2$	$[K_K] = 0,5$	$H_{Дy} = 0,5$
...
Уровень обеспеченности социальной инфраструктурой		...
Уровень социального развития организации		...

Расчет уровней социального развития позволяет сопоставить организации, расположенные на определенной территории, и определить уровень их социального развития в динамике за несколько лет. Такая информация позволит судить о политике организации в вопросе социальной ответственности перед обществом и сформировать соответствующую систему взаимоотношений с профсоюзами, органами государственного и местного управления.

Если организация имеет уровень социального развития, близкий к 1 (т.е. максимальное значение), значит, по отношению к работникам и жителям территории, на которой она функционирует, осуществляется «концепция социальной ответственности». Такой организации есть смысл предоставлять право на льготное налогообложение в местный и региональный бюджеты, или она может рассчитывать на поддержку общества в реализации других социальных программ (например, «Жилье» и т.п.).

Организация, имеющая низкий уровень социального развития, не вправе надеяться на одобрение общества и управленческих структур различных уровней до тех пор, пока этот показатель не будет достигать нормативного значения. К таким организациям должны быть предъявлены соответствующие санкции, вплоть до «социального банкротства».

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

При подготовке к занятию следует использовать материалы лекций (тема 2) и литературу, предложенную в качестве основной и дополнительной.

Рекомендуемые источники

1. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 № 10-ФЗ
2. Трудовой кодекс РФ

Основная литература

[1-2] – согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература

[3-6] – согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Перечислите основные этапы эволюции функции управления социальными процессами в России.
2. Какие уроки можно извлечь, анализируя отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций и на уровне государства?
3. Что относится к объектам социальной инфраструктуры в РФ?
4. Каковы источники финансирования социальной сферы?
5. Каковы задачи социальной политики РФ в современных условиях?
6. В чем сущность социального партнерства?
7. Какие элементы входят в систему социального партнерства?

9.2. Методические указания по выполнению контрольной работы

Тема контрольной работы определяется в соответствии с индивидуальным вариантом (варианты 1-20), который выбирается обучающимся самостоятельно и согласуется с преподавателем.

Структура контрольной работы включает:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основную часть, включающую вопросы организации и управления социальным развитием персонала;
- заключение;
- список использованной литературы.

Во введении обосновывается актуальность темы. Исходя из актуальности, логично формулируется цель работы. В соответствии с намеченной целью ставятся конкретные аналитические, исследовательские и практические задачи.

Основная часть предполагает разработку соответствующей индивидуальному варианту обучающегося темы:

1. Гуманизация труда как основа управления социальным развитием персонала организации
2. Социальная инфраструктура организации и ее роль в обеспечении социального развития персонала
3. Социальная структура коллектива организации и ее совершенствование
4. Социальное партнерство в организации
5. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития
6. Социальная ответственность современной организации
7. Социальная политика государства как основа управления социальным развитием персонала организации
8. Роль профсоюзов в социальном развитии персонала организации

9. Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом персонала организаций
10. Финансовое обеспечение социального развития персонала организаций
11. Основные направления создания благоприятных условий труда, быта и досуга работников
12. Социальное планирование в организации
13. Социально-психологический климат как фактор социального развития персонала организации
14. Материальное стимулирование как фактор повышения качества трудовой жизни и социального развития персонала
15. Регулирование социально-трудовых отношений в современной организации
16. Основные задачи и направления социальной политики организации
17. Организационное обеспечение социального развития персонала организаций
18. Социальное обеспечение и социальная защита работников организации
19. Оценка уровня социального развития персонала организации
20. Совершенствование системы управления социальным развитием организации

Заключение включает краткие выводы по полученным результатам, их экономическую и/или социальную эффективность, преимущества и возможную сферу использования.

Список использованных источников должен в обязательном порядке содержать научную, учебную, методическую литературу, а при необходимости – законодательные и нормативно-правовые акты. Он должен включать не менее 10 источников, причем 4-5 из них должны быть изданы за последние три года.

Объем контрольной работы – 15-20 страниц текста в стандартном компьютерном исполнении. Контрольную работу необходимо оформлять в соответствии с требованиями, предъявляемыми к написанию учебных работ.

Подготовленная контрольная работа подлежит обязательной защите.

Защищенная контрольная работа является допуском обучающегося к зачету.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Microsoft Windows Professional Russian
2. Microsoft Office Russian
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Security
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

<i>Вид занятия</i>	<i>Наименование аудитории</i>	<i>Перечень основного оборудования</i>	<i>№ ПЗ</i>
1	2	3	4
Лк	Лекционная аудитория (мультимедийный класс)	Интерактивная доска SMART Board 680i2/Unifl, Интерактивный планшет Wacom PL-720, Колонки Microlab Solo-7C, Ноутбук Samsung R610<NP-R610-FS08>, Телевизор плазменный Samsung 63 PS-63A756T1M	-
ПЗ	Дисплейный класс	Системный блок AMD A10-7800 Radeon R7 (12 шт.), Системный блок для слабовидящих пользователей AMD A10-7850K (1 шт.), Монитор Philips233 V5QHABP (13 шт.)	ПЗ № 1-2

1	2	3	4
кр	Читальный зал №1	Оборудование 10 ПК i5-2500/H67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D	-
СР	Читальный зал №1	Оборудование 10 ПК i5-2500/H67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D	-

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

№ компетенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	ФОС
ОПК-1	Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	1. Персонал как объект социально-го управления	1.1. Исходные понятия и термины	Вопросы к зачету 1.1, 1.3 Тест
		5. Система управления социальным развитием персонала	5.1. Система управления персоналом организации	Вопросы к зачету 5.1, 5.2, 5.7 Тест
ПК-29	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	1. Персонал как объект социально-го управления	1.1. Исходные понятия и термины 1.2. Цель, задачи и критерии управления социальным развитием персонала	Вопросы к зачету 1.2, 1.4 Тест
		2. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организации	2.1. Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем 2.2. Состояние социальной сферы РФ на современном этапе 2.3. Основные задачи социальной политики РФ на современном этапе 2.4. Социальное партнерство в РФ	Вопросы к зачету 2.1-2.4 Тест
		3. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	3.1. Американский опыт управления социальным развитием 3.2. Европейский опыт управления социальным развитием 3.3. Японский опыт управления социальным развитием 3.4. Развитие организационной культуры как метод управления социальными процессами организации	Вопросы к зачету 3.1-3.4 Тест

		4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе	4.1. Научно-технический прогресс как главный фактор социального развития 4.2. Особенности социального развития на современном этапе 4.3. Приоритеты социального развития в современных условиях	Вопросы к зачету 4.1-4.4 Тест
		5. Система управления социальным развитием персонала	5.2. Основное содержание работы по управлению социальным развитием персонала	Вопросы к зачету 5.3-5.6, 5.8-5.11 Тест
ПК-33	Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	1. Персонал как объект социального управления	1.1. Исходные понятия и термины 1.2. Цель, задачи и критерии управления социальным развитием персонала	Вопросы к зачету 1.1-1.4 Тест
		2. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организации	2.1. Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем 2.2. Состояние социальной сферы РФ на современном этапе 2.3. Основные задачи социальной политики РФ на современном этапе 2.4. Социальное партнерство в РФ	Вопросы к зачету 2.1-2.4 Тест
		3. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	3.1. Американский опыт управления социальным развитием 3.2. Европейский опыт управления социальным развитием 3.3. Японский опыт управления социальным развитием 3.4. Развитие организационной культуры как метод управления социальными процессами организации	Вопросы к зачету 3.1-3.4 Тест

2. Вопросы к зачету

№ п/п	Компетенции		ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ	№ и наименование раздела
	Код	Определение		
1	2	3	4	5
1.	ОПК-1	Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и ме-	1.1. Управление социальным развитием персонала: исходные понятия и термины	1. Персонал как объект социального управления
			1.3. Гуманизация труда как условие социального развития персонала	
			5.1. Система управления персоналом организации и ее функции	5. Система управления социальным развитием персонала
			5.2. Принципы и методы управления персоналом	

1	2	3	4	5
		тодов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	5.7. Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе	
2.	<i>ПК-29</i>	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	1.2. Социальная среда организации 1.4. Цель, задачи и критерии управления социальным развитием персонала 2.1. Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем 2.2. Состояние социальной сферы РФ на современном этапе 2.3. Социальная политика РФ и ее основные задачи на современном этапе 2.4. Социальное партнерство в РФ 3.1. Американский опыт управления социальным развитием 3.2. Европейский опыт управления социальным развитием 3.3. Японский опыт управления социальным развитием 3.4. Развитие организационной культуры как метод управления социальными процессами организации 4.1. Научно-технический прогресс как главный фактор социального развития 4.2. Особенности социального развития на современном этапе 4.3. Приоритеты социального развития в современных условиях 4.4. Критерии качества и уровня жизни населения 5.3. Осуществление социальной политики и стратегии организации 5.4. Планирование социального развития персонала организации 5.5. Совершенствование условий труда персонала как фактор социального развития 5.6. Обеспечение социальной защиты персонала 5.8. Осуществление оплаты труда 5.9. Социальная служба организации и ее функции 5.10. Структурные подразделения организации, реализующие функции социального управления персоналом 5.11. Социальный паспорт организации	1. Персонал как объект социального управления 2. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организации 3. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе 5. Система управления социальным развитием персонала
3.	<i>ПК-33</i>	Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам,	1.1. Управление социальным развитием персонала: исходные понятия и термины 1.2. Социальная среда организации 1.3. Гуманизация труда как условие социального развития персонала 1.4. Цель, задачи и критерии управления социальным развитием персонала	1. Персонал как объект социального управления

1	2	3	4	5
		обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	2.1. Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	2. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организации
			2.2. Состояние социальной сферы РФ на современном этапе	
			2.3. Социальная политика РФ и ее основные задачи на современном этапе	
			2.4. Социальное партнерство в РФ	
			3.1. Американский опыт управления социальным развитием	3. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации
			3.2. Европейский опыт управления социальным развитием	
			3.3. Японский опыт управления социальным развитием	
			3.4. Развитие организационной культуры как метод управления социальными процессами организации	

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать (ОПК-1):</p> <ul style="list-style-type: none"> – современные концепции управления персоналом; <p>(ПК-29):</p> <ul style="list-style-type: none"> – состав социальной среды организации; – технологии управления социальным развитием персонала; – факторы социальных изменений в современном обществе; <p>(ПК-33):</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные концепции управления социальным развитием персонала; <p>Уметь (ОПК-1):</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать закономерности и принципы управления персоналом в практической деятельности улучшению социальной среды организации; <p>(ПК-29):</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать состояние социальной сферы организации; – применять положения теории управления социальным развитием персонала к разработке программ социального развития с учетом особенностей социальной сферы конкретной организации; <p>(ПК-33):</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами в организациях; <p>Владеть (ОПК-1):</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами управления персоналом и его развитием; <p>(ПК-29):</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами разработки и реализации 	зачтено	<p>Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он:</p> <ul style="list-style-type: none"> - глубоко усвоил материал, исчерпывающе полно, четко и логически последовательно его излагает; - знает концепции и технологии управления персоналом и социальным развитием персонала; содержание социальной среды организации и факторы социальных изменений в обществе; - умеет анализировать состояние социальной среды организации, отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием; использовать принципы управления персоналом, положения теории управления социальным развитием к разработке соответствующих программ применительно к конкретной организации; - владеет методами управления персоналом, разработки и реализации программ социального развития персонала, оценки их эффективности, а также навыками трансляции полученных результатов своим коллегам.
		не зачтено

<p>программ социального развития персонала и оценки их социальной эффективности; (ПК-33): – навыками трансляции полученных данных своим коллегам с целью предупреждения профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p>		
--	--	--

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» направлена на ознакомление с теоретическими концепциями управления социальным развитием и получение практических навыков их использования с учетом фактического состояния социальной сферы конкретных организаций.

Изучение дисциплины «Управление социальным развитием персонала» предусматривает:

- лекции;
- практические занятия;
- самостоятельную работу обучающихся;
- контрольную работу;
- зачет.

В ходе освоения раздела 1 «Персонал как объект социального управления» обучающиеся должны уяснить и особенности управления социальным развитием персонала, факторы социальной среды организации, а также рассмотреть критерии оценки эффективности управления социальным развитием.

Изучение раздела 2 «Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организации» предполагает рассмотрение особенностей решения социально-трудовых проблем в России, исследование состояния социальной сферы и задач социальной политики РФ в современных условиях.

Изучение раздела 3 «Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации» нацелено на ознакомление с особенностями решения аналогичных проблем в зарубежных странах и организациях.

В ходе освоения раздела 4 «Основные факторы социальных изменений в современном обществе» обучающиеся должны исследовать основные глобальные тенденции, проявляющиеся на современном этапе развития общества, их влияние на возможности социального развития персонала, уяснить приоритеты социального развития в современных условиях.

При освоении раздела 5 «Система управления социальным развитием персонала» обучающиеся должны ознакомиться содержанием работы по управлению социальным развитием в масштабах организации.

В процессе изучения дисциплины рекомендуется на первом этапе обратить внимание на понятийно-категориальный аппарат дисциплины. Овладение ключевыми понятиями является важным этапом в освоении сущности социального развития и возможностей для управления им в современных условиях.

На втором этапе целесообразно изучить отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем и оценить возможности его использования в целях социального развития персонала российских организаций.

На третьем этапе следует проанализировать сущность деятельности по управлению социальным развитием персонала современных организаций.

В процессе проведения практических занятий происходит закрепление знаний, формирование умений и навыков практического использования современных технологий социальной работы с персоналом, а также навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, составления и реализации программ социального развития органи-

зации с учетом фактического состояния социальной среды, экономических и социальных целей развития организации.

Предусмотрено проведение аудиторных занятий (в виде лекций и практических занятий) в сочетании с самостоятельной работой.

Самостоятельную работу необходимо начинать с проработки конспекта лекций, обобщения, систематизации, углубления и конкретизации полученных теоретических знаний с использованием основной и дополнительной литературы, а также рекомендуемых ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В процессе консультации с преподавателем обучающиеся могут прояснять вопросы, вызвавшие трудности при самостоятельной работе, а также материал, имеющий отношение к социальному развитию персонала организации.

Другим направлением самостоятельной работы обучающихся является выполнение контрольной работы, которая предусматривает разработку отдельных аспектов управления социальным развитием персонала в соответствии с индивидуальным заданием, выдаваемым преподавателем. Критерии оценивания работы приведены в Приложении 4.

К зачету допускаются обучающиеся, выполнившие все практические работы, предусмотренные настоящей рабочей программой (перечень работ представлен в разделе 4, методические указания по выполнению заданий и их оформлению – в разделе 9.1).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы дисциплины

Управление социальным развитием персонала

1. Цель и задачи дисциплины

Овладение теоретическими знаниями в области управления социальным развитием персонала и умением применять их на практике.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление обучающихся с основными принципами управления социальным развитием персонала организаций;
- получение навыков принятия управленческих решений по вопросам, касающимся социального развития персонала.

2. Структура дисциплины

2.1 Распределение трудоемкости по отдельным видам учебных занятий, включая самостоятельную работу: лекции – 5 часов; практические занятия – 8 часов, самостоятельная работа – 55 часов.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 часа, 2 зачетных единицы

2.2 Основные разделы дисциплины:

- 1 – Персонал как объект социального управления.
- 2 – Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций.
- 3 – Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций.
- 4 – Основные факторы социальных изменений в современном обществе.
- 5 – Система управления социальным развитием персонала.

3. Планируемые результаты обучения (перечень компетенций)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОПК-1 Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;
- ПК-29 Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;
- ПК-33 Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

4. Вид промежуточной аттестации: зачет

*Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе
на 20__-20__ учебный год*

1. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие дополнения:

2. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие изменения:

Протокол заседания кафедры № _____ от «__» _____ 20__ г.,
(разработчик)

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

(Ф.И.О.)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

№ компетенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	ФОС
ОПК-1	Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	1. Персонал как объект социально-го управления	1.1. Исходные понятия и термины	Контрольные вопросы по разделам дисциплины; контрольная работа
		5. Система управления социальным развитием персонала	5.1. Система управления персоналом организации	Контрольные вопросы по разделам дисциплины; контрольная работа
ПК-29	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	1. Персонал как объект социально-го управления	1.1. Исходные понятия и термины 1.2. Цель, задачи и критерии управления социальным развитием персонала	Контрольные вопросы по разделам дисциплины; контрольная работа
		2. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организации	2.1. Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем 2.2. Состояние социальной сферы РФ на современном этапе 2.3. Основные задачи социальной политики РФ на современном этапе 2.4. Социальное партнерство в РФ	Контрольные вопросы по разделам дисциплины; контрольная работа
		3. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	3.1. Американский опыт управления социальным развитием 3.2. Европейский опыт управления социальным развитием 3.3. Японский опыт управления социальным развитием 3.4. Развитие организационной культуры как метод управления социальными процессами организации	Контрольные вопросы по разделам дисциплины; контрольная работа; отчет о ПЗ

		4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе	4.1. Научно-технический прогресс как главный фактор социального развития 4.2. Особенности социального развития на современном этапе 4.3. Приоритеты социального развития в современных условиях	Контрольные вопросы по разделам дисциплины; контрольная работа; отчет о ПЗ
		5. Система управления социальным развитием персонала	5.1. Система управления персоналом организации 5.2. Основное содержание работы по управлению социальным развитием персонала	Контрольные вопросы по разделам дисциплины; контрольная работа
ПК-33	Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	1. Персонал как объект социального управления	1.1. Исходные понятия и термины 1.2. Цель, задачи и критерии управления социальным развитием персонала	Контрольные вопросы по разделам дисциплины; контрольная работа
		2. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организации	2.1. Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем 2.2. Состояние социальной сферы РФ на современном этапе 2.3. Основные задачи социальной политики РФ на современном этапе 2.4. Социальное партнерство в РФ	Контрольные вопросы по разделам дисциплины; контрольная работа
		3. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	3.1. Американский опыт управления социальным развитием 3.2. Европейский опыт управления социальным развитием 3.3. Японский опыт управления социальным развитием 3.4. Развитие организационной культуры как метод управления социальными процессами организации	Контрольные вопросы по разделам дисциплины; контрольная работа; отчет о ПЗ

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
Знать (ОПК-1): – современные концепции управления персоналом; (ПК-29): – состав социальной среды организации; – технологии управления социальным развитием персонала;	зачтено	Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся: - в работе использует научную, учебную, методическую литературу по исследуемой проблеме; - демонстрирует знание состава социальной среды организации, методов и технологий управления социальным развитием персонала, а также факторов, обуславливающих социальные изменения в современном обществе; - провел тщательный анализ факторов, влияющих

<p>– факторы социальных изменений в современном обществе; (ПК-33):</p> <p>– основные концепции управления социальным развитием персонала; Уметь (ОПК-1):</p> <p>– использовать закономерности и принципы управления персоналом в практической деятельности для улучшения социальной среды организации; (ПК-29):</p> <p>– анализировать состояние социальной сферы организации;</p> <p>– применять положения теории управления социальным развитием персонала к разработке программ социального развития с учетом особенностей социальной сферы конкретной организации; (ПК-33):</p> <p>– анализировать отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами в организациях; Владеть (ОПК-1):</p> <p>– методами управления персоналом и его развитием; (ПК-29):</p> <p>– методами разработки и реализации программ социального развития персонала и оценки их социальной эффективности; (ПК-33):</p> <p>– навыками трансляции полученных данных своим коллегам с целью предупреждения профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p>		<p>на состояние социальной сферы конкретной организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировал способности анализа отечественного и зарубежного опыта решения социально-трудовых проблем и умения применять его при разработке программ социального развития персонала с учетом особенностей конкретной организации; - продемонстрировал владения методами разработки и реализации программ социального развития персонала и оценки их эффективности; - оформил работу в соответствии с предъявляемыми требованиями; - четко и аргументированно отвечает на вопросы по анализируемой теме.
	<p>не зачтено</p>	<p>Оценка «не зачтено» выставляется, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - библиография ограничена; - в работе нет должного анализа информации по исследуемой проблеме, либо отсутствует описание передового опыта работы; - обучающийся затрудняется отвечать на вопросы по анализируемой теме, либо не способен анализировать рынок труда и вносить предложения по управлению рынком труда; - оформление работы не соответствует требованиям.

Программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом от «14» декабря 2015 г. № 1461

для набора 2014 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для заочной формы обучения от «03» июля 2018 г. № 413

Программу составил:

Грудистова Е.Г., доцент баз. кафедры МиИТ, доцент, к.э.н. _____

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании базовой кафедры МиИТ

от «19» декабря 2018 г., протокол № 8

И.о. заведующего базовой кафедрой МиИТ _____ Е.И. Луковникова

СОГЛАСОВАНО:

И.о. заведующего выпускающей базовой кафедрой МиИТ _____ Е.И. Луковникова

Директор библиотеки _____ Т.Ф. Сотник

Рабочая программа одобрена методической комиссией факультета ФЭиУ

от «28» декабря 2018 г., протокол № 4

Председатель методической комиссии факультета _____ Е.В. Трапезникова

СОГЛАСОВАНО:

Начальник учебно-методического управления _____ Г.П. Нежевец

Регистрационный № _____