

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
Воронежский государственный архитектурно-строительный университет

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор института экономики, менедж-  
мента и информационных технологий

**С.А. Баркалов**

«1» 09 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**дисциплины**

**«Управление социальным развитием персонала»**

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль (Специализация) «нет» \_\_\_\_\_

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр \_\_\_\_\_

Нормативный срок обучения 4 \_\_\_\_\_

Форма обучения очная \_\_\_\_\_

Автор программы к.э.н., доцент Агафонова М.С. \_\_\_\_\_

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством

«31» 08 201 года Протокол № 1

Зав. кафедрой д.т.н., проф. \_\_\_\_\_ С.А. Баркалов

**Воронеж 2015**

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **1.1. Цель дисциплины**

Целью преподавания дисциплины «Управление социальным развитием персонала» – приобретение студентами знаний о сущности, факторах, методах социального развития персонала, и навыков управления социальными процессами в организации, а также сформировать комплекс профессиональных компетенций в области управления социальным развитием персонала, основанных на знании сущности, факторов, методах социального развития персонала, механизме управления социальными процессами в организации.

### **1.2. Задачи освоения дисциплины**

1. Раскрыть современные научные представления о социальной сфере жизни общества, социальном государстве, социальной политике.
2. Охарактеризовать персонал современной организации как объект управления.
3. Провести анализ отечественного и зарубежного опыта управления социальными процессами в организации.
4. Выявить факторы, влияющие на социальное развитие персонала и управление им.
5. Раскрыть механизм управления социальными процессами в организации.
6. Исследовать систему управления социальным развитием персонала.

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

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала » (Б3.В.ДВ.1.1) относится к вариативной части (Б3.В) «Профессионального цикла»

Изучение дисциплины требует основных знаний, умений и компетенций студента по курсам: «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Экономика управления персоналом».

Дисциплина «Основы управленческого консультирования» призвана сформировать широкий мировоззренческий горизонт будущего специалиста, а также заложить методологические основы и послужить теоретической базой для дальнейшего получения глубоких знаний по другим предметам профессионального цикла, таких как «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Управление персоналом организации», «Организационное поведение», «Основы управленческого консультирования».

## **3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Процесс изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» направлен на формирование следующих компетенций:

### **профессиональные компетенции (ПК):**

- владением навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ПК-37);
- владением навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом (ПК-38);
- владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57);
- способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные техно-

логии социальной работы с персоналом (ПК-64);

– способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65);

**В результате изучения дисциплины студент должен:**

**Знать:**

- технологии управления социальным развитием персонала;
- методологии управления персоналом (философия, концепция, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом, методы построения системы управления персоналом);
- основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методологического и правового обеспечения системы управления персоналом;
- технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала; высвобождения персонала);

**Уметь:**

- целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64);
- участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65).

**Владеть:**

- навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ПК-37);
- навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом (ПК-38);
- навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57).

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов (из них: 48 часа аудиторной нагрузки – 24 часа лекции, 24 часа практические занятия; 60 часов – самостоятельной работы).

Она рассчитана на изучение в течение одного семестра (8), включает лекционные, практические занятия и самостоятельную работу студентов.

Для контроля уровня сформированности компетенций, качества знаний, умений и навыков, стимулирования самостоятельной работы студентов применяется рейтинговая система оценки уровня освоения учебной дисциплины.

Содержание дисциплины «Основы управленческого консультирования» разделено на восемь тем, по окончании изучения которых осуществляется текущий контроль усвоения учебного материала. В течение семестра проводятся модульно-рейтинговые мероприятия, в том числе и в форме компьютерного тестирования для проверки самостоятельной работы студентов.

Вид учебной работы	Всего	Семестры
--------------------	-------	----------

	часов	8			
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	48/-	48/-			
В том числе:					
Лекции	24/-	24/-			
Практические занятия (ПЗ)	24/-	24/-			
Лабораторные работы (ЛР)	-/-	-/-			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	60/-	60/-			
В том числе:					
Курсовой проект	-/-	-/-			
Контрольная работа	-/-	-/-			
Вид промежуточной аттестации (зачет с оценкой)	-/-	-/-			
Общая трудоемкость	час	108	108		
	зач. Ед.	3	3		

*Примечание:* здесь и далее числитель – очная/знаменатель – заочная формы обучения.

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Сущность и значение социальной сферы в жизни общества. Введение. Предмет, структура и краткое содержание дисциплин.	Современное представление о социальной сфере жизни общества. Социальное государство, его модели и функции. Социальная политика: сущность, принципы, основные направления. Эффективная социальная политика государства как фактор социального развития персонала современной организации.
2	Социальная среда организации как объект управления персоналом	Персонал как объект социального управления: общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы; субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система. Социальное развитие персонала как объект управления: свойства и особенности процесса развития социальных систем; параметры организации как социального объекта; основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы; работник предприятия – объект или субъект социального управления.
3	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций: особенности отечественного опыта управления социальными процессами; реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения.

		Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций: особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом; распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели.
4	Факторы, влияющие на социальное развитие персонала и управление им	<p>Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала: технические, экономические и социальные параметры организации; организация как социальная среда личности работника; материальные и социально-психологические компоненты социальной среды; система управления персоналом как фактор социальных премий.</p> <p>Внешние факторы социального развития персонала: территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы; возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга.</p>
5	Основные факторы социальных изменений в современном обществе. Механизм управления социальными процессами в организации	Механизм управления социальными процессами в организации: социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования; методы социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.
6	Система управления социальным развитием персонала. Внутриорганизационные факторы социальных изменений	<p>Социальные изменения и процессы в организациях деловой сферы. Технические, экономические и социальные параметры организации. Организация как социальная среда личности работника. Понятие социальной среды. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.</p> <p>Система управления социальным развитием персонала: структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии; взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации; участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.</p>
7	Внешние факторы социального развития организации	Месторасположение организации и влияние его особенностей на решение задач улучшения качества жизни работника. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы. Макрофакторы. Социально-исторические, правовые, природные, политические, демографические, морально-психологические, факторы экономической конкуренции. Отраслевые факторы. Внепроизводственная социальная инфраструктура организации. Возможности удовлетво-



### 5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. Зан.	Лаб. Зан.	СРС	Все-го час.
1.	Сущность и значение социальной сферы в жизни общества. Введение. Предмет, структура и краткое содержание дисциплин.	2	2		8	12
2.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	4	4		8	16
3.	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	4	4		10	18
4.	Факторы, влияющие на социальное развитие персонала и управление им	4	4		8	18
5.	Основные факторы социальных изменений в современном обществе. Механизм управления социальными процессами в организации	2	2		8	12
6.	Система управления социальным развитием персонала. Внутриорганизационные факторы социальных изменений	2	2		5	9
7.	Внешние факторы социального развития организации	2	2		5	9
8.	Система управления социальным развитием персонала в организации	4	4		8	16

### 6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, КУРСОВЫХ РАБОТ.

Не предусмотрены

### 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТ-ТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

№	Компетенция (общекультурная – ОК; профессиональная - ПК)	Форма контроля	семестр
1	владением навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ПК-37)	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Тестирование (Т) Зачет	8

2	владением навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом (ПК-38)	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	8
3	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57)	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Зачет	8
4	способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64)	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Тестирование (Т) Зачет	8
5	способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК -65)	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	8

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля				
		УО	КР	СРС	Т	Зачет
Знает	технологии управления социальным развитием персонала; методологии управления персоналом (философия, концепция, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом, методы построения системы управления персоналом); основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методологического и правового обеспечения системы управления персоналом; технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала; высвобождения персонала)	+	+	+	+	+

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

Устанавливается 3 уровня освоения компетенции: 1) минимальный; 2) средний; 3) высокий. В пределах каждого уровня для всех дисциплин баллами оцениваются уровни сформированности элементов компетенции, а внутри каждого элемента - виды оценочных средств.

Общая оценка уровня освоения компетенции формируется суммированием баллов за ее элементы.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

### 7.2.1. Этап текущего контроля знаний

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<p>технологии управления социальным развитием персонала;</p> <p>методологии управления персоналом (философия, концепция, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом, методы построения системы управления персоналом);</p> <p>основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методологического и правового обеспечения системы управления персоналом;</p> <p>технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала; высвобождения персонала)</p>	отлично	Полное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные СРС на оценки «отлично». УО,Т и КР на «отлично»
Умеет	<p>целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64);</p> <p>участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65).</p>		
Владеет	<p>навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ПК-37);</p> <p>навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом (ПК-38);</p> <p>навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57).</p>		
Знает	<p>технологии управления социальным развитием персонала;</p> <p>методологии управления персоналом (философия, концепция, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом, методы построения системы управления персоналом);</p> <p>основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-</p>	хорошо	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные СРС на оценки «хорошо». УО,Т и КР на оценки «хо-

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	методологического и правового обеспечения системы управления персоналом; технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала; высвобождения персонала)		рошо».
Умеет	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64); участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65).		
Владеет	навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ПК-37); навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом (ПК-38); навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57).		
Знает	технологии управления социальным развитием персонала; методологии управления персоналом (философия, концепция, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом, методы построения системы управления персоналом); основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методологического и правового обеспечения системы управления персоналом; технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала; высвобождения персонала)	удовлетворительно	Частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительное выполненные СРС и Т.
Умеет	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64);		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания		
	участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65).				
Владеет	<p>навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ПК-37);</p> <p>навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом (ПК-38);</p> <p>навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57).</p>				
Знает	<p>технологии управления социальным развитием персонала;</p> <p>методологии управления персоналом (философия, концепция, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом, методы построения системы управления персоналом);</p> <p>основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методологического и правового обеспечения системы управления персоналом;</p> <p>технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала; высвобождения персонала)</p>	неудовлетворительно	<p>Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполненные СРС. невыполнение КР и Т. Устные опросы – «неудовлетворительно»</p>		
Умеет	<p>целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64);</p> <p>участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65).</p>				
Владеет	навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Госу-				

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>дарственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ПК-37);</p> <p>навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом (ПК-38);</p> <p>навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57).</p>		
Знает	<p>технологии управления социальным развитием персонала;</p> <p>методологии управления персоналом (философия, концепция, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом, методы построения системы управления персоналом);</p> <p>основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методологического и правового обеспечения системы управления персоналом;</p> <p>технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала; высвобождения персонала)</p>	не аттестован	Непосещение лекционных и практических занятий. невыполненные СРС, Т и КР,
Умеет	<p>целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64);</p> <p>участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65).</p>		
Владеет	<p>навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ПК-37);</p> <p>навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом (ПК-38);</p> <p>навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК-57).</p>		

## **7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности.**

### **7.3.1. Примерная тематика РГР**

Не предусмотрены

### **7.3.2. Примерная тематика и содержание КР**

1. Междисциплинарное измерение управления социальным развитием организации.
2. Системный подход к проблеме социального развития организации и ее управления.
3. Факторы социального управления: менеджер и коллектив.
4. Проблема духовного и психофизического совершенства в коллективе.
5. Проблема защиты психосферы личности в коллективе.
6. Социальная сфера и ее факторы.
7. Культурно-антропологические измерения социальной сферы коллектива.
8. Жизнь и труды выдающихся менеджеров.
9. Социальная эволюция в обществе и на предприятии.
10. Социальная антропология предпринимательства.
11. Управление: основные учения о нем.
12. Становление системы предпринимательства в России.
13. Духовность как человеческая сущность: на работе всегда должно быть место новаторской мысли.
14. Гуманизация труда: перспективы в России и за рубежом.
15. Специфика управленческого подхода к социальному развитию коллектива.
16. Идея целостности человека: труд и коллектив.
17. Развитие человечности в свободном предпринимательском предприятии.
18. Влияние на предприятие социальной политики.
19. Управление социальными процессами.
20. Факторы социальной среды организации.
21. Облик социального работника: социальная сфера организации.
22. Социальный менеджмент: концепции и эволюция.
23. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.
24. Понятие социального управления.
25. Предприимчивость руководителя.

### **7.3.3. Темы СРС**

1. Организация как один из базовых типов общностей социальной системы.
2. Модели организации как социального объекта.
3. Тенденции изменения социальной среды организации в условиях рыночной экономики.
4. Социальная среда организации как объект управления персоналом.
5. Особенности социальной среды организации в современной России.
6. Задачи управления социальным развитием организации в современных условиях.
7. Проблемы социального развития организации в современном российском обществе.
8. Взаимосвязь экономического и социального развития организации.
9. Сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта социального развития организаций.
10. Состояние социально-трудовых отношений в российских организациях.
11. Задачи и перспективы социального диалога в России.
12. Проблема выбора новых моделей социально-трудовых отношений в России.
13. Социальные функции современной организации.
14. Социальное партнерство как один из элементов демократического общества.

15. Роль профсоюзов в развитии социально-трудовых отношений в современном обществе.
16. Корпоративная социальная политика в условиях современной России.
17. Особенности социальной политики современного российского государства.
18. Социальная справедливость и экономическая эффективность: решение компромисса.
19. Проблема выбора адекватных методов управления социальным развитием организации.
20. Методы управления социальным развитием организации.
21. Место социологической диагностики в системе управления социальным развитием организации.
22. Профессиональный клиринг: его место в современных организациях.
23. Место служб социального развития в организации.
24. Виды и методы консалтинга в организациях.

#### **7.3.4. Задания для тестирования**

1. Система целей управления персоналом является основой определения:

- а - политики организации;
- б - стратегии развития организации;
- в - состава функций управления персоналом.

2. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:

- а - трудовое соглашение;
- б - трудовой договор;
- в - коллективный договор;
- г - трудовой контракт.

3. Социальное партнерство - это:

- а - отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
- б - отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
- в - отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов;
- г - отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.

4. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):

- а - затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- б - потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- в - сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом.

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

- а - политику по набору женщин и национальных меньшинств;
- б - политику по отношению к временным работающим;
- в - уровень оплаты;
- г - оценку будущих потребностей в кадрах.

б. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

- а - разработка стратегии управления персоналом;
- б - работа с кадровым резервом;
- в - переподготовка и повышение квалификации работников;
- г - планирование и контроль деловой карьеры;
- д - планирование и прогнозирование персонала;
- е - организация трудовых отношений.

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
- б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
- в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

8. Принцип комплексности подразумевает:

- а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
- б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
- в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

- а - метод аналогий;
- б - метод структуризации целей;
- в - морфологический анализ.

10. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- а - оценка личных и деловых качеств;
- б - оценка труда;
- в - оценка результатов труда;
- г - комплексная оценка качества работы.

### **7.3.5 Вопросы к зачету**

1. Понятие социальной среды и социальной сферы
2. Потенциал организации, материально-технические и социально-экономические возможности.
3. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
4. Цели развития социальной среды организации.
5. Содержание и формы управления социальным развитием организации.
6. Основные направления гуманизации труда.
7. Социально-трудовая сфера
8. Отечественный опыт управления социальным развитием
9. Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.
10. Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем

11. Научно-техническая революция, ее влияние на социальную сферу общества
12. Проблемы вследствие научно-технического и социально-экономического прогресса
13. Глобальные социальные проблемы современности.
14. Условия развития социальной сферы современного общества.
15. Приоритеты социального прогресса в современных условиях
16. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия
17. Социально-экономическое положение Российской Федерации.
18. Духовно-нравственное состояние современного российского общества
19. Цели социальной политики современного государства.
20. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.
21. Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.
22. Особенности социального партнерства в России.
23. Субъекты системы социального партнерства.
24. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации
25. Социальная защита работников.
26. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации
27. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
28. Вне рабочее время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации
29. Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии
30. Задачи, функции, направления деятельности социальной службы
31. Определение эффективности работы социальной службы
32. Социальные технологии
33. План социального развития предприятия и порядок его разработки
34. Когда и в связи с чем возникла функция управления социальной подсистемой предприятия?
35. Основные представители отечественной школы социального управления в промышленности.
36. Состав и краткое содержание основных этапов эволюции функции социального управления в промышленности России.
37. Понятие социального планирования, его соотношение с понятием социального управления.
38. Социальная политика и концепция социального управления.
39. Соотношение понятий прогресса и социального развития.
40. Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений
41. Соотношение возможностей предприятия и факторов внешней среды в управлении социальными процессами на предприятии.
42. Понятие социального партнерства.
43. Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
44. Понятие социального норматива. Примеры.
45. Значение социальных нормативов как средства управления социальными процессами.
46. Индекс развития человеческого потенциала.
47. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
48. Стратегия социального развития.
49. Понятие социальной инфраструктуры.
50. Элементы социальной среды работника.
51. Исходные данные для построения системы управления социальной подсистемой предприятия.
52. Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.

### **7.3.6. Вопросы к экзамену**

Не предусмотрены

### 3.7. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Сущность и значение социальной сферы в жизни общества. Введение. Предмет, структура и краткое содержание дисциплин.	ПК-57	Устный опрос (УО) Зачет
2.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	ПК-37, ПК-57	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
3.	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	ПК-57, ПК-37, ПК-38	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
4.	Факторы, влияющие на социальное развитие персонала и управление им	ПК-37, ПК-38. ПК-64	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
5.	Основные факторы социальных изменений в современном обществе. Механизм управления социальными процессами в организации	ПК-37,ПК-38,ПК-57,ПК-64,ПК-65	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
6.	Система управления социальным развитием персонала. Внутриорганизационные факторы социальных изменений	ПК-37,ПК-38,ПК-57,ПК-64,ПК-65	Самостоятельная работа (СРС) Зачет
7.	Внешние факторы социального развития организации	ПК-37,ПК-38,ПК-57,ПК-64,ПК-65	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
8.	Система управления социальным развитием персонала в организации	ПК-37,ПК-38,ПК-57,ПК-64,ПК-65	Тестирование (Т) Самостоятельная работа (СРС) Зачет

### 7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

Оценка успеваемости студентов осуществляется по результатам:

- работы на лекциях и семинарских занятиях,
- взаимного рецензирования и обсуждения студентами своих работ,

- анализа выполненных студентами контрольных и творческих заданий,
- устного опроса при сдаче выполненных индивидуальных заданий, вопросов при защите докладов.

Требования к дифференцированному зачету определены в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Для допуска к дифференцированному зачету необходимо выполнить и успешно сдать отчеты по всем лабораторным работам, а также выполнить весь объем самостоятельной индивидуальной работы.

На дифференцированном зачете проставляется:

- *оценка «отлично»*, если студент обладает глубокими и прочными знаниями программного материала; при ответе продемонстрировал исчерпывающее, последовательное и логически стройное изложение; правильно сформулировал понятия и закономерности по вопросу; использовал примеры из дополнительной литературы и практики; сделал вывод по излагаемому материалу; знает авторов - исследователей (ученых) по данной проблеме;

- *оценка «хорошо»*, если студент обладает достаточно полным знанием программного материала; его ответ представляет грамотное изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические положения, подтвержденные примерами; сделан вывод;

- *оценка «удовлетворительно»*, если студент имеет общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулирует основные понятия с некоторой неточностью; затрудняется в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения;

- *оценка «неудовлетворительно»*, если студент не знает значительную часть программного материала; допустил существенные ошибки в процессе изложения; не умеет выделить главное и сделать вывод; приводит ошибочные определения.

## 8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	Наименование дисциплин, входящих в заявленную образовательную программу	Кол-во обучающихся, изучающих дисциплину	Автор, название, место издания, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Количество экземпляров
<b>Основная литература</b>				
12	Управление социальным развитием персонала	26	Социология управления [Текст] : учеб. пособие : допущено УМО / Майорова, Наталья Викторовна [и др.]. - Воронеж : Научная книга, 2011 (Воронеж : ООО "Цифровая полиграфия", 2011). - 402 с. : ил. - ISBN 978-5-98222-760-7 : 100-00.	20
3			Экономика и социология труда [Текст] : учебник : допущено МО РФ / под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Инфра-М, 2009 (Смоленск : ОАО "Смол. обл. тип. им. В. И.	10

			Смирнова", 2003). - 582 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 572-578 (161 назв.). - ISBN 978-5-16-003458-4 : 375-00	
4			Брагина, Зинаида Васильевна. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие : допущено УМО / Брагина, Зинаида Васильевна, Дудяшова, Валентина Павловна, Каверина, Зарифа Тагировна. - М. : Кнорус, 2008 (Брянск : ГУП "Брянское обл. полиграф. об-ние", 2007). - 124, [1] с. - Библиогр. в конце кн. - ISBN 978-5-85971-904-4 : 52-50	20
5			Баркалов С.А., Половинкин И.С., Половинкина А.И., Управление персоналом : учеб. пособие : рек. ВГАСУ / Воронеж. гос. архит.-строит. ун-т. т - Воронеж : Отдел оперативной полиграфии ВГАСУ, 2008. - 293с.	105
6			Экономика труда [Текст] : учебник : рек. МО РФ / под общ. ред. А. И. Архипова, Д. Н. Карпухина, Ю. П. Кокина. - М. : Экономика, 2009 (Архангельск : ОАО ИПП "Правда Севера", 2008). - 557 с. - (Высшее образование). - Библиогр. в конце разд. - ISBN 978-5-282-02893-5 : 525-00.	20
7			Юшин, Геннадий Дмитриевич. Оплата труда персонала [Текст] : учебно-методический комплекс : учебное пособие : рекомендовано Воронежским ГАСУ / Юшин Геннадий Дмитриевич, Калинина Наталия Юрьевна ; Воронеж. гос. архит.-строит. ун-т. - Воронеж : [б. и.], 2014 (Воронеж : Отдел оперативной полиграфии изд-ва учеб. лит. и учеб.-метод. пособий Воронежского ГАСУ, 2014). - 176 с. - Библиогр. в конце кн. - ISBN 978-5-89040-501-2 : 94-07	48
8			Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие : рек. УМО /	30

			Гос. ун-т управления ; под ред. А. Я. Кибанова, Л. В. Ивановской. - Изд. 2-е, стер. - М. : Экзамен, 2008.	
9			Управление персоналом [Текст] : учебное пособие / под ред. Е. Б. Колбачева. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2014. - 382 с	20
10			Шепеленко, Гарий Иванович. Антикризисное управление производством и персоналом [Текст] : учеб. пособие : рек. МО РФ / Шепеленко, Гарий Иванович. - 2-е изд., доп. и перераб. - Ростов н/Д : Март, 2010 (Тула : ОАО "Тул. тип.", 2009). - 253 с. - Библиогр.: с. 252-253 (23 назв.). - ISBN 978-5-241-00963-0. - ISBN 978-5-222-16272-9 : 281-00.	5
11			Менеджмент [Электронный ресурс] : электрон. учебник : допущено УМО / под ред. М. Л. Разу. - М. : Кнорус, 2010. - 1 электрон. опт. диск : зв., цв. - ISBN 978-5-406-00079-3	10
12			Менеджмент [Электронный ресурс] : электронный учебник : допущено УМО / под ред. М. Л. Разу. - Москва : Кнорус, 2012. - 1 электрон. опт. диск : зв., цв. - ISBN 978-5-406-01841-5 : 450-00	10
			Управление персоналом организации: Практикум [Текст] : учеб. пособие для вузов: рек. МО РФ / под ред. А. Я. Кибанова. - изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Инфра-М, 2006 (Тверь : Тверской полиграф. комбинат, 2006). - 363 с.	10
Дополнительная литература				
13	Управление социальным развитием персонала	26	Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды : Учеб. пособие. - М. : Финансы и статистика, 2003. - 543 с.	10
14			Бухалков, М.И. Управление персоналом : учебник : допущено УМО. - М. : Инфра-М, 2005 (Ярославль : Ярославский полиграф. комбинат, 2004). -	10

			366 с.	
15			Веснин, Владимир Рафаилович. Управление персоналом. Теория и практика [Электронный ресурс] : электрон. учебник. - М. : Кнорус, 2010.	10
16			Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учеб. пособие. – М: Финансы и статистика, 2003. – 224 с.	15
17			Кнорринг В.И. Основы искусства управления: Учеб. пособие. - М.; Дело, 2003 – 328 с.	30
18			Одегов Ю. Г. Управление персоналом: Оценка эффективности : Учеб. пособие / Рос. экон. акад. им. Г.В.Плеханова. - М. : Экзамен, 2002. - 255 с.	10
19			Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : по сост. на 8 апреля 2009 г. - М. : Омега-Л, 2009 (Киров : ОАО "Дом печати - Вятка", 2009). - 187 с.	10
Словари, справочники				
20			Управление персоналом : Энциклопедический словарь / Под ред. Кибанова А.Я. - М. : Инфра-М, 1998. - 451 с.	1
Научная литература				
21			Менеджмент в России и за рубежом [Периодическое издание]	1
22			Корсун, А. В. Социальная ответственность как основополагающий фактор устойчивого развития промышленного предприятия в рыночных условиях [Текст] // Менеджмент в России и за рубежом. - 2013. - № 2. - С. 54-62.	1

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения

	ния; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные студентами в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно-методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучающихся, их креативные качества, формирование общекультурных компетенций: ПК-57, ПК-64. ПК-65
Изучение основной и дополнительной литературы	является наиболее распространённой формой самостоятельной работы студентов и в процессе изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде короткого конспекта основных положений той или иной работы фиксируются в <i>рабочей тетради</i> , наличие которой у студента обязательно.
Подготовка к экзамену (зачету)	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и решение задач на практических занятиях.

Комплексное изучение студентами основного содержания дисциплины предполагает овладение материалами лекций, учебников и учебных пособий, творческую работу в ходе проведения практических и интерактивных занятий, а также целенаправленную, систематическую деятельность по самостоятельному закреплению, углублению и расширению знаний данной дисциплины.

## **10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**10.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:**

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки института, а так же оборудование для мультимедийных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных презентаций).

**10.3 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:**

### **WEB- РЕСУРСЫ**

1. Административно-управленческий портал (книги, образцы должностных инструкции). Режим доступа: <http://www.aup.ru>.
2. Сайт Библиотеки по естественным наукам Российской академии наук. Режим доступа: <http://www.benran.ru>.
3. Сайт Всероссийской государственной библиотеки иностранной литературы им. М.И. Рудомино (ВГБИЛ) Режим доступа: <http://www.libfl.ru>.

4. Сайт Госкомстата РФ. Режим доступа: [http:// www.gks.ru](http://www.gks.ru).
5. Сайт научной библиотеки Московского государственного университета им. Ломоносова (НБ МГУ). Режим доступа: <http://www.lib.msu.su>.
6. Сайт Российской государственной библиотеки. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru>.
7. Сайт Российской национальной библиотеки. Режим доступа: <http://www.nlr.ru>.
8. Электронная версия журнала «Менеджмент в России и за рубежом». Режим доступа: <http://dis.ru/static/magaz/manag/index.html>.
9. <http://pro-personal.ru/journal/458/> Журнал Справочник по управлению персоналом
10. <http://pro-personal.ru/> Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом
11. <http://www.aup.ru/books/m900/> А.М. Карякин Управление персоналом. Электронное учебное пособие

## **10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **10.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:**

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки, а так же оборудование для мультимедийных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных презентаций). Наличие интерактивной доски и интернета.

### **10.3 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:**

#### **Электронный курс:**

<http://std.mesi.ru/exact/Glove/viewer.asp?packId=MANIFEST-4F2F563E-30BA-1193-517F-CFA7CCC7CAD7>

#### **в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

1. Гарант – Справочно-правовая система/ правовые ресурсы; экспертные обзоры и оценки; правовой консалтинг.
2. Консультант Плюс – правовая информационная база данных/ правовые ресурсы, обзоры изменения законодательства, актуальная справочная информация.
3. [www.bcg.ru](http://www.bcg.ru) (сайт BCG)
4. [www.cfin.ru/consulting](http://www.cfin.ru/consulting) (Теория и практика консалтинговой деятельности)
5. [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com) (сайт компании «Делойт»)
6. [www.expert.ru](http://www.expert.ru) (электронная версия журнала «Эксперт»)
7. [www.feaco.org](http://www.feaco.org) (Европейская Ассоциация Консалтинговых услуг)

### **11 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА:**

1. Компьютерный класс, который позволяет реализовать неограниченные образовательные возможности с доступом в сеть Интернет на скорости 6 мегабит в секунду. С возможностью проводить групповые занятия с обучаемыми, а так же онлайн (оффлайн) тестирование.
2. Библиотечный электронный читальный зал с доступом к электронным ресурсам библиотек страны и мира. В количестве 3-х мест.
3. Персональный компьютер с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет
4. Ноутбук с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет.
5. При изучении дисциплины могут быть использованы персональные компьютеры.

## 12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (образовательные технологии)

При реализации различных видов учебной работы могут быть использованы следующие образовательные технологии:

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки «Управление персоналом» реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебных курсов предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 50% аудиторных занятий (определяется требованиями ФГОС с учетом специфики ООП). Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не могут составлять более 50% аудиторных занятий (определяется соответствующим ФГОС).

Методы и формы организации обучения (ФОО)

Методы и формы активизации деятельности	Виды учебной деятельности		
	ЛК	Практические занятия	СРС
Дискуссия	х	х	
IT-методы	х		х
Командная работа		х	х
Разбор кейсов		х	
Опережающая СРС	х	х	х
Индивидуальное обучение			х
Проблемное обучение		х	х
Обучение на основе опыта		х	х

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины на лекциях с использованием компьютерных технологий;
- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием *Internet*-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы;
- закрепление теоретического материала при проведении контрольных работ, выполнения проблемно-ориентированных, поисковых, творческих заданий.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки «Управление персоналом».

**Руководитель основной образовательной программы**

доцент, к.т.н., доцент  
(занимаемая должность, ученая степень и звание)

  
(подпись) Калинина Н.Ю.  
(инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Института экономики, менеджмента и информационных технологий

« 1 » 09 2015 г., протокол № 1 .

Председатель д.т.н., профессор  
учёная степень и звание,

  
подпись

Курочка П.Н.  
инициалы, фамилия

**Эксперт**

Юлианой Строитель  
Россидающей Фирмы  
Директор ООО „Ленос“



С. Т. Савицкий  
МП