

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Институт государственной службы и управления

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры управления  
персоналом

Протокол от «14» сентября 2017 г. № 2

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.ОД.18 Управление социальным развитием персонала**

---

*(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)*

Управл. социал. разв. перс.

---

*(краткое наименование дисциплины (модуля))*

38.03.03 Управление персоналом

---

*(код, наименование направления подготовки)*

Управление персоналом организации и государственной службы

---

*(направленность (профиль))*

бакалавр

---

*(квалификация)*

очная

---

*(форма обучения)*

Год набора - 2018

Москва, 2016 г.

**Автор-составитель:**

Доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом  
Пономаренко Б.Т.

**Заведующий кафедрой**

И.о. заведующего кафедрой управления персоналом, доктор социологических наук,  
доцент Обухова Л. А.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы .....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы .....	5
3. Содержание и структура дисциплины .....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине .....	7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	15
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	18
6.1. Основная литература .....	18
6.2. Дополнительная литература .....	18
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	18
6.4. Нормативные правовые документы .....	19
6.5. Интернет-ресурсы .....	19
6.6. Иные источники .....	19
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	19

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ОД.18 «Управление социальным развитием персонала» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-29	владением 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-29.1	Способность реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом
ПК-31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	ПК-31.1	Способность использовать формировать слаженный, нацеленный на результат трудовой коллектив используя механизмы управления социальным развитием персонала, стандартизацию и сертификацию персонала, внутрикорпоративных коммуникаций, социального лидерства

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта/ профессиональные действия)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
деятельность по организации корпоративной социальной политики	ПК-29.1	на уровне знаний: демонстрирует знание основ социального развития персонала
		на уровне умений: участвует в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития

		организации
		на уровне навыков: владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации
деятельность по организации корпоративной социальной политики корпоративной социальной политики	ПК-31.1	на уровне знаний: демонстрирует знание методов исследования и формирования социальной среды организации и морально-психологический климата в коллективе
		на уровне умений: умеет применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
		на уровне навыков: владеет навыками разработки программ мероприятий улучшающих взаимоотношения и морально- психологический климат

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ОД.18 «Управление социальным развитием персонала» составляет 2 зачётные единицы, 72 часа. ДКолличество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 32 часа: лекции 16 часов, практические занятия 16 часов. Самостоятельная работа составляет 40 часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет в 5 семестре.

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ОД.18 «Управление социальным развитием персонала» изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Дисциплина Б1.В.ОД.18 «Управление социальным развитием персонала» относится к числу обязательных дисциплин вариативной части Блока 1. «Дисциплины (модули)».

Дисциплина является основой для изучения: Б1.В.ОД.19 «Организационная культура» (в 7 семестре), Б1.В.ОД.10 «Психодиагностика в управлении персоналом» (в 8 семестре); Б1.В.ДВ.9.1 «Психология управленческой деятельности» /Б1.В.ДВ.9.2 «Социальная психология» (в 8 семестре).

## 3. Содержание и структура дисциплины

### Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточн ой аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	12	2		2		8	О
2.	Персонал организации как субъект и	12	4		2		6	

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточн ой аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	объект социального развития							
3.	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами	14	2		4		8	О
4.	Системный подход к управлению социальным развитием персонала	14	4		2		8	О
5.	Влияние факторов внутренней и внешней социальной среды организации на развитие персонала	10	2		2		6	О
6.	Создание благоприятных условий для труда, быта и досуга персонала, повышение качества трудовой жизни работников	10	2		4		4	О, Т, Реф
	Промежуточная аттестация**							За
Всего		72	16		16		40	

Примечание:

\* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Реф).

\*\* -формы промежуточной аттестации: зачет (За).

## Содержание дисциплины

### Тема 1. Социальная среда организации как объект управления персонала

Предмет, цели и задачи курса, ключевые понятия дисциплины. Основные элементы и назначение социальной среды. Социальная политика государства и социально ответственное управление организациями: роль и значение в жизни общества, взаимодействие. Роль корпоративной культуры в социальном развитии организации. Социальная ответственность субъектов кадровой политики организаций

### Тема 2. Персонал организации как субъект и объект социального развития

Социально-психологические характеристики категорий персонала, социальные ожидания, потребности работников. Стратегия социального развития персонала. 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 изменений. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы (социальное самочувствие, социальная напряженность, социальная позиция в отношении предоставления социальных благ).

### Тема 3. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами

Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом; основные социальные модели; распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; перемены в политической и социально-экономической организации общества и отражение их результатов на качестве жизни населения. Опыт управления социальным развитием предприятий США и корпораций Японии. Опыт решения социально-трудовых проблем западноевропейских

стран. Отечественный опыт управления социальным развитием.

#### **Тема 4. Системный подход к управлению социальным развитием персонала**

Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества. Приоритеты социального развития персонала и организации в современных условиях. Социальная инфраструктура организации как основа социальной среды. Гуманизация труда. 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 в организации.

#### **Тема 5. Влияние факторов внутренней и внешней социальной среды организации на развитие персонала**

Важнейшие цели социальной политики государства. Особенности социального партнерства в России. Факторы внешней социальной среды организации. Социальная защита работников. Меры социальной защищенности работников в соответствии с Конституцией Российской Федерации и действующим законодательством. Социальные взаимоотношения работников в организации. Сущность понятия «социально-психологический климат коллектива». Пути улучшения социально-психологического климата коллектива. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды. Современное состояние социальной инфраструктуры отечественных организаций. Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.

#### **Тема 6. Создание благоприятных условий для труда, быта и досуга персонала, повышение качества трудовой жизни работников**

Сущность условий труда. Охрана труда и ее обеспечение. Безопасность труда. Сущность материального вознаграждения трудового вклада. Отличие материального вознаграждения от трудовой мотивации. Совокупный денежный доход семьи в Российской Федерации. Расходная часть семейного бюджета в Российской Федерации. Управление профессиональным развитием персонала. Управление социальным развитием и социальная работа в организации. Пути повышения качества трудовой жизни работников.

### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ОД.18 «Управление социальным развитием персонала» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	опрос
Тема 2.	Персонал организации как субъект и объект социального развития	опрос
Тема 3.	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами	опрос
Тема 4.	Системный подход к управлению социальным развитием	опрос

	персонала	
Тема 5	Влияние факторов внутренней и внешней социальной среды организации на развитие персонала	опрос
Тема 6.	Создание благоприятных условий для труда, быта и досуга персонала, повышение качества трудовой жизни работников	опрос, тестирование, защита реферата

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами по вопросам к опросам (дискуссиям),
- участие в обсуждении докладов.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, защита реферата.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

#### **Вопросы для подготовки к опросу:**

##### **Тема 1. Социальная среда организации как объект управления персоналом**

1. Социальная политика и социально ответственное управление организациями.
2. Исторические этапы становления решения социально-трудовых проблем.
3. Основные элементы и назначение социальной среды.
4. Роль корпоративной культуры в социальном развитии организации.

##### **Тема 2. Персонал организации как субъект и объект социального развития**

1. Социальные ожидания, интересы и потребности работников.
2. Организация как социальная среда личности работника.
3. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.
4. Система управления персоналом как фактор социальных изменений.
5. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей.

##### **Тема 3. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами**

1. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом.
2. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками.
3. Опыт решения социально-трудовых проблем западноевропейских стран. Отечественный опыт управления социальным развитием.
4. Положительные и отрицательные моменты социальных реформ.



#### **Тема 4. Системный подход к управлению социальным развитием персонала**

1. Нормативно-правовая база управления социальными процессами.
2. Приоритеты социального развития персонала и организации.
3. Ориентиры социального развития персонала организации.
4. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии.
5. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами в организации.

#### **Тема 5. Влияние факторов внутренней и внешней социальной среды организации на развитие персонала**

1. Цели социальной политики государства.
2. Особенности социального партнерства в России.
3. Факторы внешней социальной среды организации.
4. Социальная защита работников.
5. Современное состояние социальной инфраструктуры отечественных организаций.

#### **Тема 6. Создание благоприятных условий для труда, быта и досуга персонала, повышение качества трудовой жизни работников**

1. Сущность условий труда.
2. Охрана труда и ее обеспечение.
3. Сущность материального вознаграждения трудового вклада.
4. Отличие материального вознаграждения от трудовой мотивации.
5. Пути повышения качества трудовой жизни работников.

#### **Примерный тест**

1. Является ли удовлетворенность трудом, эмоционально окрашенным состоянием сбалансированности (соотношения) между ожиданиями работника и оценкой их реального осуществления?

- а) да;
- б) нет.

2. Отметьте, какие показатели объективно отражают удовлетворенность качеством жизни у работников:

- а) степень его инициативности;
- б) качество выполненной работы;
- в) уровень выполнения производственных заданий;
- г) состояние дисциплины труда работника.

3. Верно ли то, что управление социальным развитием персонала и организации теснейшим образом взаимодействует с технической и экономической сторонами функционирования организации в целях достижения ее основных целей?

- а) да;
- б) нет.

4. Отметьте, что означает термин «развитие»:

- а) изменения в процессах функционирования;
- б) изменения без отчетливой направленности;
- в) изменения, вызываемые стихийными катаклизмами;
- г) необратимое, закономерное, целенаправленное изменение, переход от простого к сложному, от низшего к высшему, поступательное движение по

**восходящей линии.**

5. С управленческой точки зрения организация есть устойчивая форма объединения людей, которой присущи:

- а) главная цель, ради достижения которой и создается организация;**
- б) распределение участников совместной деятельности по статусам, ролям и функциональным обязанностям в интересах опять же достижения их общей цели;**
- в) установление порядка и способов удовлетворения материальных и духовных потребностей лиц, составляющих данную общность;**
- г) обособленность и отличие от других организаций, в том числе символами, традициями, нормами поведения и существование управленческого центра.**

6. Является ли управление социальным развитием персонала и организации специфическим видом менеджмента и вместе с тем составной частью управления персоналом?

- а) нет;
- б) да.**

7. Отметьте, что из ниже перечисленного не отражает социальную эффективность плана социального развития:

- а) рациональное использование свободного времени;
- б) совершенствование социальной структуры трудового коллектива;
- в) рост благосостояния членов коллектива;
- г) повышение социального статуса и культурного уровня работников;
- д) рост производительности труда.**

8. Выделите главный критерий социального прогресса любого общества:

- а) повышение благосостояния и культуры людей;**
- б) рост производительных сил и экономики;
- в) успехи в космосе;
- г) научно-технический прогресс;
- д) высокая степень информатизации.

9. Что из ниже перечисленного не является элементом постиндустриальной модели социального развития:

- а) ограничение государственного регулирования экономики и социальной сферы;**
- б) усиление социальной функции государства;
- в) социально ориентированная экономика;
- г) признание свободного существования разных форм собственности.

#### **Темы рефератов**

1. Социальная среда организации как объект управления персоналом.
2. Гуманистический подход к развитию социальной среды организации.
3. Корпоративная культура и социальное развитие организации.
4. Корпоративная социальная ответственность.
5. Роль социальной ответственности руководителей организаций.
6. Цели и принципы социального развития организации.
7. Стратегия социального развития персонала.
8. Социальная инфраструктура организации как основа социальной среды.
9. Система управления персоналом как фактор социальных изменений.
10. Структура и содержание плана социального развития организации.
11. Отечественный опыт социального развития организаций и персонала.

12. Особенности зарубежного опыта решения социально-трудовых проблем.
13. Приоритеты социального развития в современных условиях.
14. Социальные взаимоотношения работников в организации.
15. Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.
16. Социально-экономическое развитие предприятия.
17. Материальное вознаграждение и трудовая мотивация.
18. Организация социальной работы на современном предприятии.
19. Управление профессиональным развитием персонала.
20. Управление социальным развитием и социальная работа в организации.

#### **Темы для самостоятельного изучения**

1. Виды социальных пособий и их целевое назначение.
  2. Виды социальных стандартов и их роль в обеспечении социальной защиты.
  3. Виды социальных трансфертов и их роль в формировании системных доходов трудящихся.
  4. Понятие качества трудовой жизни и зарубежный опыт оценки качества трудовой жизни
  5. Минимальные гарантии социальной защиты в России.
  6. Направления реформирования системы социальной поддержки населения.
  7. Использование средств внебюджетных фондов.
  8. Основные социально-экономические факторы, определяющие требования к уровню и качеству жизни населения России.
  9. Понятия, предпосылки и условия социальной стандартизации.
  10. Права и социальные гарантии в области трудовых отношений.
  11. Права и социальные гарантии уровня жизни населения РФ.
  12. Роль профсоюзов в системе социальной защиты трудящихся.
  13. Роль социальных стандартов развитием при выработке социально-экономической политики в Российской Федерации.
  14. Социальная защита – сущность, назначение и основные ее элементы.
  15. Реформа пенсионного обеспечения населения
  16. Защита материнства и детства в РФ
  17. Функции и классификация социальных норм в сфере труда.
  18. Расширение роли группового контроля и самоконтроля в сфере труда.
  19. Роль стимулирования труда в механизме регулирования трудового поведения.
  20. Основные принципы и требования к организации стимулирования труда.
  21. Социально-экономическая природа текучести кадров, ее виды, причины, мотивы, последствия.
  22. Сплоченность коллектива, ее значение, косвенные и прямые показатели, влияющие на нее факторы.
  23. Роль межличностных отношений в совместной деятельности, их оценка и условия формирования позитивного социально-психологического климата.
  24. Методики оценки уровня социального развития организации и качества социального управления
  25. Характеристики социальной среды организации
  26. Цель, задачи, механизмы реализации социальной политики государства.
  27. Модели социальной политики государства и их особенности
  28. Сущность, структура и показатели отношения к труду, определяющие его факторы.
  29. Сущность и элементы процесса мотивации трудовой деятельности..
  30. Понятия социальных ценностей и ценностных ориентаций.
- 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-29	владением 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-29.1	Способность реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом
ПК-31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	ПК-31.1	Способность использовать формировать слаженный, нацеленный на результат трудовой коллектив используя механизмы управления социальным развитием персонала, стандартизацию и сертификацию персонала, внутрикорпоративных коммуникаций, социального лидерства

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-29.1 – способность реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом	Определяет базовые категории социальной сферы.	Правильно определены базовые категории социальной сферы.
	Идентифицирует и дифференцирует технологии социальной работы с персоналом.	Точно идентифицированы и дифференцированы технологии социальной работы с персоналом.
	Владеет методами и процедурами оценки эффективности технологий	Разработаны методы и процедуры оценки эффективности технологий

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	социальной работы с персоналом в организации.	социальной работы с персоналом в организации.
ПК-30.1 – способность осуществлять диагностику и управление конфликтами и стрессами в организации с учетом психофизиологии профессиональной деятельности	Знание методов диагностики и управления конфликтами, трудовых споров в организации.  Разрабатывает модели диагностики индивидуального стиля поведения личности в конфликте.	Демонстрирует знание методов диагностики и управления конфликтами, трудовыми спорами в организации.  Самостоятельно разработаны модели диагностики индивидуального стиля поведения личности в конфликте.

#### 4.3.2 Типовые оценочные средства

##### Вопросы к зачету

1. Социальная среда современной организации.
2. Сущность и содержание социального развития персонала.
3. Взаимосвязь корпоративной культуры с социальным развитием организации.
4. Социальные взаимоотношения на современном предприятии.
5. Принципы управления социальным развитием организации.
6. Содержание и формы управления социальным развитием персонала.
7. Особенности социального развития корпораций США и Японии.
8. Опыт решения социально-трудовых проблем на зарубежных предприятиях.
9. Развитие социально-трудовых отношений в условиях рынка.
10. Приоритеты социального развития в современных условиях.
11. Гуманистический подход к развитию социальной среды организации.
12. Основные направления социальной защиты населения в условиях рынка.
13. Обеспечение социальной защищенности работников предприятия.
14. Сущность социальной инфраструктуры российских организаций.
15. Основные задачи управления социальным развитием организации.
16. Принципы социального партнерства.
17. Пути повышения качества трудовой жизни работников в РФ.
18. Составные части совокупного денежного дохода семьи в РФ.
19. Служба управления персоналом и социальным развитием.
20. Регламентация управления персоналом и социальным развитием.

##### Варианты практических заданий для зачета

1. Раскрыть основные элементы и назначение социальной среды организации.
2. Охарактеризовать исторические этапы становления обособленного решения социально-трудовых проблем
3. Показать взаимосвязь корпоративной культуры с социальным развитием организации.
4. Показать сущность принципов управления социальным развитием организации.
5. Определить условия, определяющие содержание и формы управления социальным развитием организации.
6. Аргументировать необходимость использования опыта решения социально-

трудовых проблем на зарубежных предприятиях.

7. Обосновать направления социальной защиты населения в условиях рыночной экономики.

8. Обозначить направления социальной защиты персонала на предприятии

9. Составить перечень мероприятий по обеспечению социальной защищенности работников предприятия.

10. Определить пути улучшения социально-психологического климата коллектива.

11. Охарактеризовать современное состояние социальной инфраструктуры отечественных организаций.

12. Доказать, что при отсутствии благоприятных условий для труда, быта и досуга работников возникают проблемы в экономической деятельности организации.

13. Раскрыть составные части совокупного денежного дохода семьи в Российской Федерации.

#### Шкала оценивания

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.

0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.
-----	---

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачтено» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов;
- 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

#### 4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

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

#### **Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающегося.**

Успешное освоение дисциплины предполагает активное, творческое участие обучающихся во всех формах учебных занятий, определенных для данной дисциплины.

Самостоятельная работа обучающихся предполагает изучение в соответствии с данными методическими рекомендациями учебных материалов, интернет-ресурсов; выполнение домашних контрольных заданий, подготовка реферата, по одной из тем курса, подготовка доклада в форме устного сообщения по теме реферата, подготовку к опросам по темам дисциплины.

Для успешного усвоения данной дисциплины обучающийся должен:

- Прослушать курс лекций по данной дисциплине
- Выполнить все задания, рассматриваемые на практических занятиях
- Выполнить все домашние задания, получаемые от преподавателя
- Подготовить реферат с последующей защитой в форме доклада

#### **Методические рекомендации по освоению лекционных занятий**

Лекция является для обучающегося важной формой теоретического освоения конкретной темы или вопроса дисциплины. На лекциях обучающиеся получают информацию по дисциплине, помогающую студенту сориентироваться в массе информации для самостоятельного более глубокого освоения темы.

Работа на лекции является очень важным видом студенческой деятельности для

изучения дисциплины. Умение студента сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является неперенным условием их глубокого и прочного усвоения общекультурных и профессиональных компетенций, на которые нацелена дисциплина.

Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим студентом. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: "важно", "особенно важно", "хорошо запомнить" и т.п. или подчеркивать красной ручкой. Целесообразно разработать собственную символику, сокращения слов, что позволит сконцентрировать внимание студента на важных сведениях.

Прослушивание и запись лекции можно производить при помощи современных устройств (диктофон, ноутбук, смартфон и т.п.).

Для удобства восприятия теоретического материала каждая лекция сопровождается электронной презентацией.

Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор, в том числе нормативно-правовые акты соответствующей направленности. Именно такая серьезная работа на лекциях и с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями и сформировать профессиональные компетенции.

При проработке лекционного материала следует иметь в виду, что в лекциях раскрываются наиболее значимые положения и идеи дисциплины, комплексное формирование необходимых компетенций происходит в ходе практических занятий и самостоятельной работы над учебным материалом.

#### **Методические указания по подготовке к практическим занятиям по дисциплине**

Для успешного усвоения дисциплины обучающийся должен систематически готовиться к семинарским занятиям. Для этого необходимо:

1. Познакомиться с планом семинарского занятия.
2. Изучить соответствующие вопросы в конспекте лекций и раздаточном материале.
3. Подготовиться к обсуждению вопросов для дискуссии.
4. Систематически выполнять задания преподавателя, предлагаемые для выполнения во внеаудиторное время (подготовка рефератов, докладов и др.).

В ходе семинарских занятий студенты под руководством преподавателя могут рассмотреть различные точки зрения специалистов по обсуждаемым проблемам. На семинарских занятиях по дисциплине могут использоваться следующие формы работы обучающихся:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме семинарского занятия;
- выполнение практических заданий в подгруппах
- групповое обсуждение той или иной проблемы под руководством и контролем преподавателя;
- заслушивание и обсуждение докладов;
- выполнение тестовых заданий;

#### **Методические указания по подготовке к опросу**

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся



рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

#### **Методические указания по подготовке к тестированию**

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять его логику. Подготовке способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам».

#### **Краткие методические указания по написанию реферата**

Реферат является самостоятельной практической работой студента. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 10 до 15 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – Times New Roman, для заголовков допускается использование шрифта Arial. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

#### **Методические рекомендации по подготовке доклада**

Доклад – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Желательно доклад сопровождать электронной

презентацией. Структура доклада включает:

1. Введение:
    - указывается тема и цель доклада;
    - обозначается проблемное поле и вводятся основные термины доклада, а также тематические разделы содержания доклада;
    - намечаются методы решения представленной в докладе проблемы и предполагаемые результаты.
  2. Основное содержание доклада:
    - последовательно раскрываются тематические разделы доклада.
  3. Заключение:
    - приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.
- Текст доклада должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1. Основная литература**

1. Десслер Г. Управление персоналом. – М.: БИНОМ; Лаборатория знаний, 2013. – 800 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/26137>
2. Панин И.Н. Проектирование профессионального развития государственных гражданских служащих: учебно-методическое пособие. – Курск: Изд-во академии госслужбы, 2011. – 139 с.

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Коростылева Н.Н. Практика реализации социального пакета на отечественных предприятиях: учебно-методическое пособие. – Саратов: Научная книга, 2011. – 190 с.
2. Подгорный В. Особенности взаимодействия социальной культуры и управления // Проблемы теории и практики управления. – 2015. – № 12. – С. 71–80.
3. Rehbein K., Schuler D.A. Linking Corporate Community Programs and Political Strategies A Resource-Based View // Business & Society. – 2015. – Т. 54. – №. 6. – С. 794–821.

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

1. Абрахам Г. Маслоу. Мотивация и личность [Электронный ресурс] / пер. с англ. – СПб.: Евразия 2012. – 478 с. – Режим доступа: <http://bookz.ru>
2. Башмаков В.И. Управление социальным развитием персонала: учебник. – М.: Академия, 2014. – 240 с.
3. Боковня А.Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компаний) [Электронный ресурс]. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 144 с. – 10 экз. – Режим доступа: <http://e-library.ranepa.ru/marcweb2/ShowMarc.asp?docid=203440>
4. Диагностика трудовой мотивации: опыт разработки методики [Электронный ресурс] / Е.А. Стрижова, А.Н. Гусев // Национальный психологический журнал. – 2010. – № 1. – С. 128–133. – Режим доступа: <http://eds.a.ebscohost.com/>.
5. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации: учебник. – М.: Инфра-М, 2012. – 263 с.
6. Мирзоян Г.В. Социальное партнерство в российском обществе: социально-философский анализ. – М.: Социально-гуманитарные знания, 2010. – 252 с.

7. Михайлова С.А. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие / М-во образования и науки Российской Федерации, Нац. исследовательский ун-т "МИЭТ". – М.: МИЭТ, 2013. – 445 с.

8. Оксина К.Э. Управление социальным развитием организации. – М.: Флинта, 2012. – 160 с. – Электронный ресурс: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=20229](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20229)

9. Сайченко О.А. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие / М-во образования и науки Российской Федерации, Санкт-Петербургский гос. политехнический ун-т. – СПб.: Изд-во Политехнического ун-та, 2013. – 99 с.

10. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 695 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=444619>

11. Управление социальным развитием организации: учебник / под ред. А.П. Егоршина. – М.: Инфра-М, 2013. – 416 с.

#### **6.4. Нормативные правовые документы**

1. Конституция Российской Федерации (с гимном России). – М.: Проспект, 2015. – 32 с.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

#### **6.5. Интернет-ресурсы**

1. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – <http://rosmintrud.ru>

2. <http://www.personal-mix.ru> (научно-практический журнал по управлению персоналом «Персонал МИКС»)

3. <http://www.oilru.com> (журнал «Социальное партнерство»)

4. <http://www.cfin.ru/press/zhuk/> (журнал «Управление компанией»)

5. [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru) (электронная версия журнала «Управление персоналом»)

6. [www.hro.ru/hrm](http://www.hro.ru/hrm) (Онлайновый журнал «Управление персоналом»)

7. [www.ecsoc.messes.ru](http://www.ecsoc.messes.ru) (электронный журнал «Экономическая социология»)

8. [www.chelt.ru](http://www.chelt.ru) (сайт журнала «Человек и труд»)

#### **6.6. Иные источники**

1. Седых Л.А. Дисциплинарная практика как фактор стимулирования работников // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 11. – С. 128–134.

2. Тищенко Е.Н. Состав и соотношение стимулирующих элементов оплаты труда государственных служащих в Российской Федерации и зарубежных странах // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2012. – № 4. – С. 160–168. – <http://vgmu.hse.ru/2012--4/70744248.html>

3. Травин В.В. Мотивационный менеджмент: учебно-практическое пособие. – М., 2012. – 300 с.

### **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL:

<http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: [www.nns.ru](http://www.nns.ru); Российская государственная библиотека. URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru); Российская национальная библиотека. URL: [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru); Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>