

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования "Пермский  
государственный национальный исследовательский  
университет"**

**Кафедра менеджмента**

**Авторы-составители: Алферова Татьяна Викторовна**

Рабочая программа дисциплины

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА**

Код УМК 83124

Утверждено  
Протокол №6  
от «11» марта 2020 г.

Пермь, 2020

## **1. Наименование дисциплины**

Управление социальным развитием персонала

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в базовую часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом  
направленность Управление персоналом организации

### 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Управление социальным развитием персонала** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

**38.03.03** Управление персоналом (направленность : Управление персоналом организации)

**ОПК.12** готовность к участию в проведении научных исследований

**ОПК.4** способность находить и обрабатывать информацию, применяя разнообразные методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей

**ОПК.5** способность к оформлению и представлению результатов научных и прикладных исследований в письменной и устной формах с использованием информационных технологий

**ПК.11** владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность 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.13** способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии

**ПК.8** владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

#### 4. Объем и содержание дисциплины

<b>Направления подготовки</b>	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление персоналом организации)
<b>форма обучения</b>	очная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	11
<b>Объем дисциплины (з.е.)</b>	4
<b>Объем дисциплины (ак.час.)</b>	144
<b>Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:</b>	56
<b>Проведение лекционных занятий</b>	28
<b>Проведение практических занятий, семинаров</b>	28
<b>Самостоятельная работа (ак.час.)</b>	88
<b>Формы текущего контроля</b>	Входное тестирование (1) Защищаемое контрольное мероприятие (4) Итоговое контрольное мероприятие (1)
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	Экзамен (11 триместр)

## **5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины**

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

В теме рассматриваются следующие вопросы: общенаучное, социальное и прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы; субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система; понятие, цели и задачи социального развития персонала; компетентностный подход к социальному развитию персонала.

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

В теме рассматриваются следующие вопросы: понятие социальной среды организации; элементы социальной среды и их характеристика; заинтересованные общественные группы (стейкхолдеры); корпоративная социальная ответственность как фактор социального развития; этика менеджмента/менеджера как детерминанта социального развития персонала.

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

В теме рассматриваются вопросы: социальная политика государства; связь социальной политики и социальной работы; социальная политика организации; факторы изменения социальных свойств персонала; план социального развития организации; социальный паспорт предприятия.

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

В теме рассматриваются следующие вопросы: основные факторы развития социальной среды организации; внешние факторы социального развития персонала; демографические вызовы России и их влияние на социальную политику государства и предприятия; внутренние факторы социального развития персонала.

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

В разделе рассматриваются вопросы: исторические предпосылки управления социальными процессами в России; исторические предпосылки управления социальными процессами за рубежом; сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России и за рубежом; современный отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами и социальным развитием персонала.

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

В данной теме рассматриваются: понятие социальной стратегии, ее сущность и классификация; место социальной стратегии в стратегии предприятия; реализация социальных стратегий: технология, этапы, механизмы.

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

В теме изучаются: актуальные направления социального развития персонала; современные тенденции социального развития; показатели социального развития. проблемы социального развития организаций в современном российском обществе; социальное обеспечение нововведений в организациях.

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

В теме рассматриваются вопросы формирования и направления социальных инвестиций в современных организациях. Направление социальных программ компании: развитие персонала, охрана здоровья и безопасные условия труда, социально ответственная реструктуризация, природоохранная деятельность и

ресурсосбережение, развитие местного сообщества, добросовестная деловая практика и др. Источники финансирования социальных стратегий и проектов. Альтернативные источники привлечения финансирования.

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

## **7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

## 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### Основная:

1. Алферова Т. В. Управление социальным развитием персонала. учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров «Управление персоналом» : в 2 ч. Ч. 1/Т. В. Алферова ; М-во науки и высш. образования РФ, Перм. гос. нац. исслед. ун-т.-Пермь:ПГНИУ,2020, ISBN 978-5-7944-3473-6.-129 <https://elis.psu.ru/node/616457>
2. Алферова Т. В. Управление социальным развитием персонала. учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров «Управление персоналом» : в 2 ч. Ч. 2/Т. В. Алферова ; М-во науки и высш. образования РФ, Перм. гос. нац. исслед. ун-т.-Пермь:ПГНИУ,2020, ISBN 978-5-7944-3559-7.-110 <https://elis.psu.ru/node/638309>

### Дополнительная:

1. Мухутдинова, Т. З. Государственная научно-техническая и инновационная политика, венчурное финансирование в НГХК : учебное пособие / Т. З. Мухутдинова, Е. А. Сергеева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2013. — 172 с. — ISBN 978-5-7882-1392-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/62164.html>
2. Попович Н. Г. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации: Учебно-методическое пособие/Попович Н. Г..-Симферополь: Университет экономики и управления,2017.-128. <http://www.iprbookshop.ru/73282.html>
3. Социальная политика государства и бизнеса : учебник для бакалавриата и магистратуры / О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03190-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/432920>
4. Роик, В. Д. Социальная политика государства: социальная сплоченность : учебное пособие для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 468 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12613-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/449125>



## **9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html> Журнал «Управление персоналом»

<https://www.elibrary.ru/defaultx.asp> Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Образовательный процесс по дисциплине **Управление социальным развитием персонала** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
- доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС)
- доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения

При освоении материала и выполнении заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

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

Лекции и семинарские занятия

Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Практические занятия

Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Самостоятельная работа

Аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

Индивидуальные и групповые консультации

Аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Текущий контроль

Аудитория, оснащенная меловой или маркерной доской.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине  
Управление социальным развитием персонала**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции и  
критерии их оценивания**

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>ПК.8</b> владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>знать методы выявления потребности организации в обучении и развитии персонала, в том числе с точки зрения компетентностного подхода; уметь анализировать социально-экономическую среду и социальные показатели организации; владеть навыками выбора каналов обратной связи и методов оценки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p align="center"><b>Неудовлетворител</b> не знает методов выявления потребности организации в обучении и развитии персонала; не умеет анализировать социально-экономическую среду и социальные показатели организации; не владеет навыками выбора каналов обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.</p> <p align="center"><b>Удовлетворительн</b> имеет общие неструктурированные знания о методах выявления потребности организации в обучении и развитии персонала; умеет анализировать социально-экономическую среду и отдельные социальные показатели организации; владеет отдельными навыками выбора каналов обратной связи и обработки результатов обучения.</p> <p align="center"><b>Хорошо</b> имеет сформированные но содержащие отдельные пробелы знания о методах выявления потребности организации в обучении и развитии персонала, в том числе с точки зрения компетентностного подхода; в целом умеет анализировать социально-экономическую среду и социальные показатели организации; владеть базовыми навыками выбора каналов обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.</p> <p align="center"><b>Отлично</b> знает методы выявления потребности организации в обучении и развитии персонала, в том числе с точки зрения</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>компетентного подхода; умеет анализировать социально-экономическую среду и социальные показатели организации; владеет навыками выбора каналов обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>
<p><b>ОПК.5</b> способность к оформлению и представлению результатов научных и прикладных исследований в письменной и устной формах с использованием информационных технологий</p>	<p>знать информационное, финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала; уметь оформлять и предоставлять результаты исследований области стратегического управления социальным развитием персонала в письменной и устной формах с использованием современных технических средств и информационных технологий; владеть навыками оценки стратегии социального развития персонала.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>не знает информационного, финансового и организационного обеспечения реализации стратегии социального развития персонала; не умеет оформлять и предоставлять результаты научных и прикладных исследований в письменной и устной формах с использованием информационных технологий; не владеет навыками оценки стратегии социального развития персонала.</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>имеет общие, но не структурированные знания об информационном, финансовом или организационном обеспечении реализации стратегии социального развития персонала; демонстрирует частичные умения оформления и предоставления результатов научных и прикладных исследований в письменной и устной формах с использованием информационных технологий; применяет фрагментарные навыки оценки стратегии социального развития персонала.</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания информационного, финансового и организационного обеспечения реализации стратегии социального развития персонала; в целом умеет оформлять и предоставлять результаты научных и прикладных исследований в письменной и устной формах с использованием информационных технологий;</p> <p>в целом применяет навыки документационного оформления стратегии социального развития персонала с</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>использование информационных технологий.</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>имеет сформированные, системные знания информационного, финансового и организационного обеспечения реализации стратегии социального развития персонала; демонстрирует умение успешного оформления и предоставления результатов научных и прикладных исследований в письменной и устной формах с использованием информационных технологий; успешно применяет навыки документационного оформления стратегии социального развития персонала с использованием информационных технологий.</p>
<p><b>ПК.11</b>          владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность 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</p>	<p>знать основные тенденции социального развития, уметь проводить анализ проблем социального развития организации, владеть навыками диагностики состояния социальной сферы организации, навыками составления планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы организации.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>не знает основных тенденций социального развития персонала, не имеет представления о современных технологиях социальной работы с персоналом; не умет проводить анализ проблем социального развития организации, не владеет навыками диагностики состояния социальной сферы организации и навыками составления планов (программ) социального развития.</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>имеет общие, но неструктурированные знания о тенденциях социального развития персонала и современных технологиях социальной работы с персоналом; демонстрирует частичные умения анализировать проблемы социального развития организации и проводить диагностику состояния социальной сферы организации, применяет фрагментарные навыки составления планов или программ социального развития.</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о тенденциях социального развития персонала, в целом характеризует современные технологии</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>социальной работы с персоналом; в целом проводит анализ проблем социального развития организации и диагностику состояния социальной сферы организации, составляет планы или программы социального развития.</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>знает основные тенденции социального развития персонала, характеризует современные технологии социальной работы с персоналом; проводит анализ проблем социального развития организации и диагностику состояния социальной сферы организации, составляет планы или программы социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы организации</p>
<p><b>ПК.13</b> способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p>	<p>знать основные показатели социального развития; уметь использовать современные технические средства и информационные технологии для решения аналитических и исследовательских задач в области социального развития персоналом.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>не знает основных показателей социального развития; не умеет использовать современные технические средства и информационные технологии для решения аналитических и исследовательских задач в области социального развития персоналом.</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>имеет фрагментарные знания основных показателей социального развития; применяет отдельные навыки использования современных технических средств и информационных технологий для решения аналитических и исследовательских задач в области социального развития персоналом.</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных показателей социального развития; использует технические средства и информационные технологии для решения аналитических и исследовательских задач в области социального развития персоналом.</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>использует основные показатели социального развития для решения аналитических и исследовательских задач в</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>области социального развития персоналом в том числе с использованием современных технических средств и информационных технологий.</p>
<p><b>ОПК.12</b> готовность к участию в проведении научных исследований</p>	<p>знать суть понятия социальной среды и ее основных элементов; уметь анализировать факторы социального развития персонала в том числе для проведения научных исследований.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>не поясняет сути понятия социальной среды, не называет и ее основных элементов; не умеет анализировать факторы социального развития персонала.</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>дает общую характеристику понятия социальной среды, демонстрирует общие, но неструктурированные знания ее элементов; называет факторы социального развития персонала</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>дает общую характеристику понятия социальной среды и ее элементов; в основном умеет анализировать факторы социального развития на основе методов научных исследований.</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>поясняет суть понятия социальной среды, называет ее элементы; проводит анализ факторов социального развития с использованием стандартных методов научных исследований.</p>
<p><b>ОПК.4</b> способность находить и обрабатывать информацию, применяя разнообразные методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей</p>	<p>уметь находить и обрабатывать информацию касающуюся отечественного и зарубежного опыта управления социальными процессами и социальным развитием персонала, применяя разнообразные методы научных и прикладных исследований</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>не умеет находить и обрабатывать информацию касающуюся отечественного и зарубежного опыта управления социальными процессами и социальным развитием персонала.</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>находит, но испытывает затруднения при обработке информации касающуюся отечественного и зарубежного опыта управления социальными процессами и социальным развитием персонала.</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>демонстрирует сформированные умения находить и обрабатывать информацию касающуюся отечественного и зарубежного опыта управления социальными процессами</p>

<b>Компетенция</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
		<p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>и социальным развитием персонала, применяя стандартные методы научных и прикладных исследований</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>свободно находит и обрабатывает информацию касающуюся отечественного и зарубежного опыта управления социальными процессами и социальным развитием персонала, применяя разнообразные методы научных и прикладных исследований</p>



## Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

**Вид мероприятия промежуточной аттестации :** Экзамен

**Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации :** Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

**Максимальное количество баллов :** 100

### Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 45 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 45 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<b>Входной контроль</b>	Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления <b>Входное тестирование</b>	Базовые знания, необходимые для успешного освоения дисциплины "Управление социальным развитием персонала", в т.ч.: функциональных областей и уровней управления персоналом, роль человеческого фактора в деятельности организации и др.
<b>ПК.11</b> владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность 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	Тема 3. Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства <b>Защищаемое контрольное мероприятие</b>	Знает основные направления и подходы к социальному развитию персонала; умеет анализировать социально-экономическую среду организации и ее взаимосвязь с социальной политикой государства; владеет навыками оценки фактического состояния социальной сферы предприятия

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ПК.8</b>            владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>Тема 4. Внутренние и внешние факторы социального развития персонала  <b>Защищаемое контрольное мероприятие</b></p>	<p>знать внутренние и внешние факторы социального развития персонала; уметь анализировать социально-экономическую среду организации, осуществлять сбор и обработку информации для выявления потребности и формирования заказа организации в развитии персонала.</p>
<p><b>ОПК.4</b>            способность находить и обрабатывать информацию, применяя разнообразные методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей</p>	<p>Тема 6. Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией  <b>Защищаемое контрольное мероприятие</b></p>	<p>знать основные стратегии социального развития персонала в системе управления организацией; уметь выбирать стратегию социального развития персонала в соответствии со стратегией предприятия; осуществлять сбор и обработку информации для выявления потребности организации в обучении и социальном развитии персонала в соответствии со стратегией предприятия</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ОПК.5</b> способность к оформлению и представлению результатов научных и прикладных исследований в письменной и устной формах с использованием информационных технологий</p> <p><b>ПК.11</b> владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность 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</p> <p><b>ОПК.12</b> готовность к участию в проведении научных исследований</p> <p><b>ПК.13</b> способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p>	<p>Тема 7. Современные методы управления социальным развитием персонала</p> <p><b>Защищаемое контрольное мероприятие</b></p>	<p>знать современные методы управления социальным развитием персонала; уметь разрабатывать социальные программы и проекты; находить и обрабатывать информацию, осуществлять критическую оценку ее надежности, применяя разнообразные методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей; использовать для решения задач, сформулированных в социальном проекте (программе), современные технические средства и информационные технологии; Владеть навыками оформления результатов социального проекта в письменной форме; навыками представления результатов в виде краткого доклада, отражающего содержание социального проекта</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ПК.11</b>            владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность 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</p>	<p>Тема 8. Финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала  <b>Итоговое контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знать принципы формирования и направления социальных инвестиций в современных организациях, уметь осуществлять поиск информации об источниках финансирования социального развития и осуществлять их критическую оценку; определять эффективность инвестиций в социальное развитие персонала (обучение персонала, охрану здоровья, создание безопасных условий труда и т..д.), владеть навыками обоснования социальной и экономической эффективности с учетом экономического состояния и целей развития предприятия.</p>

### Спецификация мероприятий текущего контроля

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

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
81-100% правильных ответов (9-10 ответов)	5
61-80% правильных ответов (7-8 ответов)	4
41-60% правильных ответов (5-6 ответов)	3
0-40% правильных ответов (4 и менее)	2

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

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Дано 81-100% правильных ответов (9 -10 ответов) - 10 баллов (максимальный уровень прохождения теста);+10 баллов выставляется студенту, если он полностью выполнил задание, в котором отсутствуют ошибки и недочеты. Во время ответа аргументировано поясняет схемы и алгоритмы расчетов, умеет выделять главное, обобщать и делать выводы,	20

полно и грамотно дает ответы на поставленные вопросы.	
Дано 61-80% правильных ответов (7-8 ответов) - 8 баллов;+ 8 баллов выставляется студенту, если он полностью выполнил задание, знает изученный программный материал, но в ответе на вопросы допускает недочеты, незначительные ошибки или испытывает затруднения при самостоятельном воспроизведении материала, требующие незначительной помощи преподавателя.	16
Дано 41-60% правильных ответов (5 - 6 ответов) - 6 баллов (пороговый уровень прохождения теста);+ 6 баллов выставляется студенту, если он выполнил задание, но при ответе допускает существенные недочеты, знает материал на уровне минимальных требований программы, затрудняется при ответах на вопросы.	12
Дано 40% и менее правильных ответов (4 ответа и менее) - 4 балла.+ 4 балла (недостаточный уровень) выставляется студенту, если он выполнил менее 60% от общего объема задания, при ответе показывает знание и усвоение материала на уровне ниже минимальных требований программы, дает ответы с существенными недочетами, допускает затруднения при ответах на стандартные вопросы.	8

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

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Дано 81-100% правильных ответов (13-15 ответов) - 15 баллов (максимальный уровень прохождения теста);правильное выполнение задания, подробная аргументация своего решения, хорошее знание теоретических аспектов, со ссылками на нормы закона - оцениваются в 5 баллов (максимальная оценка).	20
Дано 61-80% правильных ответов (10–12 ответов) - 12 баллов;правильное выполнение задания, достаточная аргументация своего решения, знание теоретического материала, затруднения в ссылках на нормы закона - оцениваются в 4 балла	16
Дано 41-60% правильных ответов – (7-9 ответов) - 9 баллов (пороговый уровень прохождения теста);частично правильное выполнение задания, недостаточная аргументация своего решения - оцениваются в 3 балла.	12
Дано 40% и менее правильных ответов (6 ответов и менее) - 6 баллов.Неправильное выполнение задания, отсутствие необходимых знаний теоретических аспектов - оцениваются в 2 балла.	8

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

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Дано 81-100% правильных ответов (9-10 ответов) - 10 баллов (максимальный уровень прохождения теста); правильное выполнение задания, подробная аргументация своего решения, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на нормы законов - оцениваются в 10 баллов.	20
Дано 61-80% правильных ответов (7-8 ответов) – 8 баллов; правильное решение кейса, достаточная аргументация своего решения, знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на нормы закона - оцениваются в 8 балла	16
Дано 41-60% правильных ответов (5-6 ответов) - 6 баллов (пороговый уровень прохождения теста); частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация своего решения, без ссылок на норму закона - оцениваются в 6 балла.	12
Дано 40% и менее правильных ответов (4 ответа и менее) - 4 балла; неправильное решение кейса, отсутствие необходимых знаний теоретических аспектов решения кейса - оцениваются в 4 балла.	8

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

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Выполнены все требования к написанию и защите социальной программы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём (не менее 10 стр.), соблюдены требования к внешнему оформлению. Подготовлен и сделан краткий доклад о сути исследования и перед аудиторией, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Использована презентация.	20
Основные требования к написанию социальной программы и ее защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.	16
Имеются существенные отступления от требований к написанию и защите социальной программы. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.	12
Суть программы не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	8

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

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Студент полностью выполнил задание, в котором отсутствуют ошибки и недочеты. Во время ответа аргументировано поясняет схемы и алгоритмы расчетов, умеет выделять главное, обобщать и делать выводы, полно и грамотно дает ответы на поставленные вопросы.	20
Студент полностью выполнил задание, знает изученный программный материал, но в ответе на вопросы допускает недочеты, незначительные ошибки или испытывает затруднения при самостоятельном воспроизведении материала, требующие незначительной помощи преподавателя.	16
Студент выполнил задание, но при ответе допускает существенные недочеты, знает материал на уровне минимальных требований программы, затрудняется при ответах на вопросы.	12
Студент выполнил задание или выполнил менее 60% от общего объема, при ответе показывает знание и усвоение материала на уровне ниже минимальных требований программы, дает ответы с существенными недочетами, допускает затруднения при ответах на стандартные вопросы	9