

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Стахановский инженерно-педагогический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Кафедра социально-экономических и педагогических дисциплин

УТВЕРЖДАЮ:
Директор СИПИ (филиала)
ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»
А.А. Авершин
« 2 » _____ 2023 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ И СОЦИАЛЬНЫМ
РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА»

По направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по
отраслям)

Профиль: «Управление персоналом»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление персоналом организации и социальным развитием персонала.» по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям). – 18 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление персоналом организации и социальным развитием персонала.» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 124 (с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г., 27 февраля 2023 г.)

СОСТАВИТЕЛЬ:

канд. пед. наук, доцент Карчевская Н.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социально-экономических и педагогических дисциплин «18» августа 2023 г., протокол № 10.

Заведующая кафедрой

социально-экономических

и педагогических дисциплин



Н.В. Карчевская

Переутверждена: « » 20 г., протокол № .

Переутверждена: « » 20 г., протокол № .

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» «21» августа 2023 г., протокол № 3.

Председатель учебно-методической комиссии

СИПИ (филиала) ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»



Н.В. Банник

© Карчевская Н.В., 2023 год

© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля», 2023 год

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – сформировать умения ориентироваться в сложном процессе управления социальной сферой организации; познакомить с различными подходами к управлению социальным развитием, обозначить критерии оценки и самооценки уровня социального развития персонала организации.

Задачи: ознакомить студентов со способами решения социальных проблем организации на примерах из зарубежного и отечественного опыта; дать методологические основы управления социальным развитием организации, оценить уровень социального развития персонала, спроектировать и обеспечить успешное решение проблемы.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Логико-структурный анализ дисциплины: дисциплина входит в часть, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана подготовки студентов по направлению подготовки 44.03.04. Профессиональное обучение (по отраслям).

Дисциплина реализуется кафедрой социально-экономических и педагогических дисциплин.

Основывается на базе дисциплин «Психология управления и конфликтология», «Основы управления персоналом, кадровой политики и кадрового планирования».

Основные положения дисциплины необходимы в формировании профессиональной идентичности, должны быть использованы в дальнейшем при выполнении научно-исследовательской работы.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Студенты, завершившие изучение дисциплины «Управление персоналом организации и социальным развитием персонала», должны

знать теоретические основы управления социальным развитием организации; основные принципы и методы управления социальным развитием организации; современные тенденции социального развития; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; место и значение социальной составляющей управления персоналом в общей системе управления деятельностью организации; сущность и содержание социальной политики в организации; концептуальные основы и направления деятельности службы социального развития на предприятии; сущность социальных технологий в практике управления организацией; принципы социального партнерства в сфере труда; роль и механизмы обеспечения социальной защиты персонала и социального партнерства.

уметь ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; планировать социальное развитие фирмы; формулировать цели и задачи и функции социальной службы организации.;

владеть навыками самостоятельного овладения новыми знаниями по теории управления социальным развитием персонала и применения их на практике; принятия эффективных решений в ходе управления социальным развитием организации.

Дисциплина нацелена на формирование

универсальных компетенций (УК-5),
 общепрофессиональных (ОПК-4) и
 профессиональных компетенций (ПК-1, ПК-2, ПК-5) выпускника.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	126 (3,5 зач. ед)	126 (3,5 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) в том числе:	48	24
Лекции	24	12
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	24	12
Лабораторные работы	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	78	102
Форма аттестация	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Методологические основы управления социальным развитием организаций.

Тема 2. Социальное развитие персонала как объект управления.

Тема 3. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием.

Тема 4. Отечественный опыт в управлении социальным развитием.

Тема 5. Социально-экономическая среда организации.

Тема 6. Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства.

Тема 7. Внутренние и внешние факторы социального развития персонала.

Тема 8. Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией.

Тема 9. Современные методы управления социальным развитием персонала.

Тема 10. Финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Методологические основы управления социальным развитием организаций.	2	2
2.	Социальное развитие персонала как объект управления.	2	2
3.	Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием.	2	2
4.	Отечественный опыт в управлении социальным	2	2

	развитием.		
5.	Социально-экономическая среда организации.	2	2
6.	Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства.	2	2
7.	Внутренние и внешние факторы социального развития персонала.	2	
8.	Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией.	2	
9.	Современные методы управления социальным развитием персонала.	2	
10.	Финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала.	6	
Итого:		24	12

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Методологические основы управления социальным развитием организаций.	2	2
2.	Социальное развитие персонала как объект управления.	4	2
3.	Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием.	2	2
4.	Отечественный опыт в управлении социальным развитием.	2	2
5.	Социально-экономическая среда организации.	4	2
6.	Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства.	2	2
7.	Внутренние и внешние факторы социального развития персонала.	4	
8.	Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией.	4	
9.	Структура, компетенция и функции службы персонала по управлению социальным развитием организации.	2	
10.	Современная методика оценки уровня социального развития организации.	4	
11.	Современные методы управления социальным развитием персонала.	2	
12.	Финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала.	2	
Итого:		24	12

4.5. Лабораторные работы не предусмотрены

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
Итого: не предусмотрено учебным планом		-	-

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1.	Методологические основы	Подготовка к практическим	10	10

	управления социальным развитием организаций.	занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.		
2.	Социальное развитие персонала как объект управления.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	10	10
3.	Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	10	10
4.	Отечественный опыт в управлении социальным развитием.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	10	10
5.	Социально-экономическая среда организации.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	10	10
6.	Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	10	10
7.	Внутренние и внешние факторы социального развития персонала.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	3	7
8.	Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	3	7
9.	Структура, компетенция и функции службы персонала по управлению социальным развитием организации.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	3	7
10.	Современная методика оценки уровня социального развития организации.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	3	7
11.	Современные методы управления социальным развитием персонала.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	3	7
12.	Финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала.	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	3	7
Итого:			78	102

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Управление персоналом организации и социальным развитием персонала» предусмотрены учебным планом.

Тематика курсовых работ:

1. Нетрадиционные методы оценки персонала

2. Финансовая эффективность управления персоналом организации
3. Использование Internet – технологий в управлении персоналом организации
4. Совершенствование использования социальных сетей в кадровой работе
5. Совершенствование использования ресурсов сети Интернет в кадровой работе
6. Использование современных информационных технологий в системе кадрового менеджмента организации
7. Разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда на малом предприятии
8. Разработка мероприятий по сокращению численности персонала организации
9. Технологии самоменеджмента в управлении деловой карьерой
10. Институционализация как методологическая основа исследования социальной сущности государственной кадровой политики.
11. Мотивация персонала
12. Система профессионального психологического отбора специалистов по охране опасных производственных объектов.
13. Эмоциональный интеллект как предиктор психологического благополучия студентов
14. Развитие уверенности в себе у молодых сотрудников органов внутренних дел в дополнительном профессиональном образовании.
15. Мотивация рабочих предприятий периферии цифровой экономики
16. Исторический опыт подготовки кадров для...
17. Управление персоналом как составная часть менеджмента в организациях сферы услуг.
18. Работа менеджера по персоналу в организациях сферы услуг: отечественный и зарубежный опыт.
19. Структура и задачи функционирования кадровой службы в организациях сферы услуг в новых условиях.
20. Роль кадровых информационных систем в управлении персоналом сферы услуг.
21. Сущность и значение процесса привлечения персонала в организации сферы услуг.
22. Совершенствование системы управления персоналом сферы услуг в современных условиях.
23. Особенности управления персоналом в организациях сферы услуг.
24. Формирование комплексной системы управления персоналом как фактор повышения эффективности труда в организациях сферы услуг.
25. Планирование и развитие карьеры в организациях сферы услуг.
26. Автоматизированная система управления персоналом как фактор повышения конкурентоспособности сферы услуг.
27. Роль руководителя в системе управления персоналом сферы услуг.
28. Совершенствование деятельности службы управления персоналом в организациях сферы услуг и оценка ее эффективности.
29. Управление издержками на персонал как важное направление повышения конкурентоспособности сферы услуг в рыночной экономике.

30. Совершенствование системы мотивации труда руководителя кадровой службы в организациях сферы услуг.
31. Экономико-правовые аспекты регулирования трудовых конфликтов в организациях сферы услуг России.
32. Профессионально-квалификационное становление молодых работников в организациях сферы услуг.
33. Формирование и регулирование системы социально-трудовых отношений в организациях сферы услуг.
34. Анализ состава и структуры кадров в организациях сферы услуг.
35. Оценка деловых и личных качеств работника сферы услуг.
36. Взаимосвязь кадровой политики со стратегией развития сферы услуг.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;
- технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- доклады, сообщения;

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить результаты текущей и промежуточной аттестации обучающихся по данной дисциплине, помещаются в приложении к рабочей программе в соответствии с «Положением о фонде оценочных средств».

Форма аттестации: по результатам освоения дисциплины аттестация проходит в форме дифференцированного зачета (включает в себя ответы на вопросы). Студенты, выполнившие 75 % текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на автоматическое получение зачета.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Архипова Н.И., Управление персоналом организации: краткий курс для бакалавров / Архипова Н.И., Седова О.Л. - М. : Проспект, 2016. - 224 с. - ISBN 978-5-392-19259-5 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL :

<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392192595.html>

2. Федосеева Л.В., Управление человеческими ресурсами: управление персоналом / Л.В. Федосеева, А.А. Гудилин, О.О. Скрыбин - М. : МИСиС, 2018. - 44 с. - ISBN -- - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL :

http://www.studentlibrary.ru/book/misis_0023.html

3. Система управления персоналом : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2013. - 64 с. - ISBN 978-5-392-09931-3 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL :

<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099313.html>

б) дополнительная литература:

1. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология».— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 391 с.

2. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие— Москва: Аспект Пресс, 2016.— 304 с.

3. Дорофеева Л.И. Организационное поведение: УМК для студентов. - Саратов: Издат-во «Саратовский источник», 2014. - 394с.

4. Зубаревич Н.В. Социальное развитие регионов России: Проблемы и тенденции переходного периода [Текст] : научное издание / Наталья Васильевна Зубаревич. - Москва : Едиториал УРСС, 2003. - 261 с.

5. Управление персоналом / - М. : Альпина Паблишер, 2016. - 242 с. (Серия "Harvard Business Review: 10 лучших статей") - ISBN 978-5-9614-5659-2 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961456592.html>

г) Интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Министерство образования и науки Луганской Народной Республики – <https://minobr.su>

Народный совет Луганской Народной Республики – <https://nslnr.su>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Управление персоналом организации и социальным развитием персонала» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

Паспорт

фонда оценочных средств по учебной дисциплине

«Управление персоналом организации и социальным развитием персонала»

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
-------	--------------------------------	---	--	---------------------------------------

1.	УК-5	способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Тема 1. Методологические основы управления социальным развитием организаций. Тема 2. Социальное развитие персонала как объект управления.	7
2.	ОПК-4	способен осуществлять духовно-нравственное воспитание обучающихся на основе базовых национальных ценностей	Тема 3. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием. Тема 4. Отечественный опыт в управлении социальным развитием.	7
3.	ПК-1	способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом.	Тема 5. Социально-экономическая среда организации. Тема 6. Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства.	7
4.	ПК-2	способен организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала.	Тема 7. Внутренние и внешние факторы социального развития персонала. Тема 8. Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией.	7
5.	ПК-3	способен организовывать и проводить мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, развитию и построению профессиональной	Тема 9. Современные методы управления социальным развитием персонала. Тема 10. Финансовое и организационное	7

		карьеры.	обеспечение реализации стратегии социального развития персонала.	
--	--	----------	--	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Показатель оценивания (знания, умения, навыки)	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	УК-5	знать: основы философских знаний об обществе, государстве и праве; уметь: применять философские знания об обществе, государстве и праве в процессе осуществления юридической деятельности; владеть: методикой использования философских знаний для формирования мировоззренческой позиции.	Тема 1. Тема 2.	доклад, экзамен
2.	ОПК-4	знать: основные базовые правила устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках; уметь: самостоятельно использовать базовые правила устной коммуникации и письменной коммуникации на русском и иностранном языках для решения задач межличностного общения; владеть: навыками устной и письменной коммуникации на русском языке для эффективной профессиональной коммуникации.	Тема 3. Тема 4.	доклад, экзамен
3.	ПК-1	ПК - 1.1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале с	Тема 5. Тема 6.	доклад, экзамен

		учетом требований профессиональных стандартов и характеристик конкретных рабочих мест, обоснованно применять способы и методы привлечения и отбора, найма и адаптации персонала на новом рабочем месте, оценивать их эффективность. ПК - 1.2 Понимает и правильно определяет правовые нормы, подлежащие применению при осуществлении приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала ПК-1.3 Применяет современные маркетинговые технологии в сфере управления персоналом ПК-1.4. Понимает категориальный аппарат и инструментарий экономики и социологии труда и способен применять их на практике ПК-1.5 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда. ПК-1.6 Способен на практике использовать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, анализировать эффективность работы системы организации труда персонала ПК-1.7 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом организации ПК-1.8 Способен оценить влияние предложенных мероприятий на обеспечение организации		
--	--	--	--	--

		персоналом ПК-1.9 Анализирует существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявляет и использует резервы для достижения управленческих целей и задач ПК-1.10 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений		
4.	ПК-2	ПК - 2.1 Способен разрабатывать мероприятия деловой оценки различных категорий персонала при найме и текущей работе, выбирать ресурсы, средства и методы проведения оценки и аттестации, реализовывать и оценивать их эффективность. ПК-2.2 Понимает и правильно определяет правовые нормы, подлежащие применению при осуществлении оценки и аттестации персонала ПК - 2.3 Способен организовать учет персонала и оплаты труда ПК- 2.4 Оценивает требуемые профессиональные и личные качества работника при приеме на работу, назначении на должность; организует проведение аттестации персонала.	Тема 7. Тема 8.	доклад, экзамен
5.	ПК-3	ПК - 3.2. Понимает и правильно определяет правовые нормы, подлежащие применению при осуществлении обучения и стажировки персонала	Тема 9. Тема 10.	доклад, экзамен

Фонды оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом организации и социальным развитием персонала».

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений):

1. Тенденции и приоритеты социальной политики государства (на примере России).
2. Тенденции и приоритеты социальной политики государства (на примере зарубежных стран).
3. Социальный аудит в организации.
4. Факторы социальной среды организации.
5. Формирование благоприятного социально-психологического климата в организации.
6. Адаптация персонала как направление социального развития в организации.
7. Корпоративная культура организации и ее совершенствование.
8. Управление социальной средой организации.
9. Развитие социальной инфраструктуры организации.
10. Роль социального партнерства в организации.
11. Управление производственными конфликтами в организации.
12. Управление социальными инновациями в организации.
13. Анализ элементов социальной среды организации.
14. Гарантии прав и социальная защита работников в организации.
15. Анализ потенциала коллектива организации.
16. Регулирование правоотношений в коллективе организации.
17. Развитие профессионально-квалификационного потенциала организации.
18. Социальная структура коллектива организации и ее совершенствование.
19. Социальное страхование работников: отечественная практика и зарубежный опыт.
20. Свободное время и возможности развития потенциала работников организации.
21. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.
22. Трудовой коллектив как форма социальной организации.
23. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития.
24. Производственная демократия: проблемы и перспективы в современной России.
25. Оплата труда как фактор сплоченности трудового коллектива в организации.
26. Роль профсоюзов в социальном развитии организаций.
27. Социальная среда как объект управления персоналом.
28. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.
29. Основные направления гуманизации труда на отечественных предприятиях.
30. Основные направления создания благоприятных условий труда, быта и досуга работников.

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
---	---------------------

5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Оценочные средства для промежуточной аттестации экзамен

1. Объект, предмет и цель изучения дисциплины «Управление персоналом организации и социальным развитием персонала».
2. Общенаучный смысл понятия «организация».
3. Отличия юридического и социально-экономического понимания целевой организации.
4. Понятия «предприятие», «сообщество», «учреждение».
5. Внешние и внутренние социальные условия организации.
6. Направления социальной деятельности организации.
7. Макросоциальные процессы.
8. Потенциальные тенденции, влияющие на развитие постиндустриальных обществ.
9. Трансформирующаяся экономическая система.
10. Стили поведения современной организации в окружающей среде.
11. Роль «заинтересованных общественных групп» в деятельности организации.
12. Концепция социальной ответственности организации.
13. Характерные особенности постсоциалистической организации.
14. Социальная подсистема организации.
15. Система факторов социальной среды.
16. Суть концепций «экономического рационального человека» и «человеческих отношений».
17. Первые формы социального управления в Советской России.
18. Принципы, источники и способы реализации социальной деятельности в 30-е гг. в СССР.
19. Особенности социального управления в 60-80-е гг. в СССР.
20. Основные результаты социального управления в СССР.
21. План социального развития.
22. Особенности управления социальным развитием в организациях США.
23. Концепция качества трудовой жизни.
24. Подходы к социальной деятельности в Западной Европе.
25. Специфические моменты социального развития корпораций Японии.
26. Общее и особенное в западной и восточной модели управления социальным развитием.

27. Возможность применения интересных зарубежных моделей социального развития предприятий и управления в российских условиях.
28. Определения понятия «стратегия».
29. Стратегическое планирование.
30. Классификация факторов внешней среды, влияющих на организацию.
31. Важнейшие элементы социального планирования.
32. Место социальной стратегии в структуре стратегического плана организации.
33. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации.
34. Влияние социальных факторов на лояльность работника организации.
35. Необходимость распределения прибыли между заинтересованными общественными группами.
36. Эффект распределения прибыли.
37. Методика распределения прибыли.
38. Миссия и направления деятельности по управлению социальным развитием организации.
39. Структура и сфера ответственности (компетенции) службы персонала по осуществлению социальной деятельности.

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
4	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
3	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
2	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Форма листа изменений и дополнений, внесённых в ФОС

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)