

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

Институт экономики, управления и права

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2021

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Рабочая программа дисциплины

Составитель: ст. преп. Володина О.В.

Ответственный редактор: проф., д.э.н. Архипова Н.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
организационного развития

№ 9 от 20.05.2021

Оглавление

1. Пояснительная записка	4
2. Структура дисциплины	5
3. Содержание дисциплины.....	8
4. Образовательные технологии.....	9
5.1. Система оценивания.....	11
5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	12
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	14
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение	18
6.1. Список источников и литературы.....	18
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины Интернет-ресурсы	18
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	19
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья	20
9. Методические материалы	20
9.1. Планы практических занятий. Методические указания по организации и проведению.	22
9.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	23
9.3. Методические указания для написания письменных работ (эссе)	24
Приложение 1. Аннотация дисциплины	26
Приложение 2. Лист изменений.....	28

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: обучение студентов основам управления социальным развитием организации, в первую очередь – социальному развитию персонала, с целью максимально эффективной работы предприятия. Также к целям стоит причислить обучение студентов основным терминам и понятиям, связанным с социальным развитием организации.

К задачам дисциплины относятся:

- Ознакомление студентов с основными терминами,
- Изучение законодательной базы в Российской Федерации, анализ мирового опыта в данной сфере;
- Ознакомление с основными методами и технологиями управления социальным развитием,
- Выработка навыков анализа и диагностики социальной сферы организации,
- Обучение навыкам построения системы социального развития в организации, в том числе разработки программ и планов и их реализации.

Особенностью курса является рассмотрение новых, современных проблем управления социальным развитием организации как в современных условиях, так и в исторической перспективе.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и	ПК-3.8 -Осуществляет деятельность по организации корпоративной	Знать: - основы организации корпоративной социальной политики Уметь:

его оплатой	социальной политики	- осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики Владеть: - навыками осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики
-------------	---------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к вариативной части цикла дисциплин по направлению подготовки Управление персоналом.

Дисциплина тесно увязана с изучением таких дисциплин, как «Руководство и лидерство», «Корпоративная социальная ответственность».

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для прохождения государственной итоговой аттестации и практик: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, преддипломная практика.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.

2. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 76 часов

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 76 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 28 ч., самостоятельная работа обучающихся 48 ч.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости. Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Контактная			Самостоят. работа	Всего	
				Лекции	Семинары	Промежу т. аттест ация			
1	Персонал как объект и субъект управления социальным развитием организации.	7	1	2	2		6	10	Работа на практических занятиях, блиц-контрольная

	Основные понятия.								
2	Основные направления государственной политики в области социального развития. Корпоративная социальная ответственность и ее связь с управлением социальным развитием организации.	7	2	2	2		6	10	Работа на практических занятиях блиц-контрольная
3	Факторы социального развития персонала и организации, внешние и внутренние	7	3	2	2		6	10	Работа на практических занятиях, блиц-контрольная, Эссе Практические контрольные задания
4	Анализ социальной сферы организации: технологии и методики	7	4	2	2		6	10	Работа на практических занятиях, эссе Практические контрольные задания
5	Механизмы управления социальными процессами в организации	7	5	2	2		6	10	Работа на практических занятиях, блиц-контрольная Практические контрольные задания
6	Система управления социальным развитием персонала	7	6	2	4		6	12	Работа на практических занятиях, Практические контрольные задания
7.	Зачет с оценкой	7	7		2		12	14	Итоговая контрольная работа
	ИТОГО			12	16		48	76	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 76ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 16., самостоятельная работа обучающихся 60 ч.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости. Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Контактная			Самостоят. работа	Всего	
				Лекции	Семинары	Промежу т. аттест ация			
1	Персонал как объект и субъект управления социальным развитием организации. Основные понятия.	8	1	1	1		8	10	Работа на практических занятиях, блиц-контрольная
2	Основные направления государственной политики в области социального развития. Корпоративная социальная ответственность и ее связь с управлением социальным развитием организации.	8	2	1	1		8	10	Работа на практических занятиях блиц-контрольная
3	Факторы социального развития персонала и организации, внешние и внутренние	8	3	1	1		8	10	Работа на практических занятиях, блиц-контрольная, Эссе Практические контрольные задания
4	Анализ социальной сферы организации: технологии и методики	8	4	2	1		8	11	Работа на практических занятиях, эссе Практические контрольные задания
5	Механизмы управления социальными процессами в организации	8	5	1	1		8	10	Работа на практических занятиях, блиц-контрольная Практические контрольные задания
6	Система управления	8	6	2	1		8	11	Работа на

	социальным развитием персонала								практических занятиях, Практические контрольные задания
7.	Зачет с оценкой	8	7		2		12	14	Итоговая контрольная работа
	ИТОГО			8	8		60	76	

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Персонал как объект и субъект управления социальным развитием организации. Основные понятия.	Предмет, цели и задачи дисциплины. Особенная роль персонала – он одновременно является субъектом и объектом социального развития
2.	Основные направления государственной политики в области социального развития. Корпоративная социальная ответственность и ее связь с управлением социальным развитием организации.	Основные понятия КСО. Связь КСО и социального развития. Примерны внутренних программ КСО и корпоративной филантропии. КСО как фактор умирления HR-бренда организации.
3.	Факторы социального развития персонала и организации, внешние и внутренние	Внутренние факторы социального развития персонала. Внешние факторы социального развития персонала.
4.	Анализ социальной сферы организации: технологии и методики	Анализ социальной сферы: аудит социальной сферы организации. Подходы к аудиту. Внешний и внутренний аудит социальной сферы: положительные и отрицательные стороны.
5.	Механизмы управления социальными процессами в организации	Отдельные программы социального развития: программы по инклюзии, антидискриминационные программы.
6	Система управления социальным развитием персонала	Создание системы управления социальным развитием организации. Принципы формирования СУСРО. Традиционный и рациональных подходы.

4. Образовательные технологии

Изучение дисциплины предполагает сочетание традиционной лекционно-семинарской деятельности в сочетании с использованием активных и интерактивных форм проведения занятий. Используются такие подходы, как лекция-дискуссия, лекция-визуализация, широкое привлечение студентов к работе не только на практических занятиях, но и на лекциях.

При реализации программы дисциплины используются: проблемный метод изложения лекционного материала, дискуссия по наиболее актуальным вопросам темы на лекционных и практических занятиях, самостоятельная работа студента и написание им эссе по проблематике курса.

№ п/п	Наименование темы	Виды учебной работы	Информационные и образовательные технологии
1	2	3	4
1.	Персонал как объект и субъект управления социальным развитием организации. Основные понятия.	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-дискуссия Лекция-визуализация Медиапрезентация Подготовка к практическим занятиям: самостоятельная работа Консультирование посредством электронной почты Дискуссия на практическом занятии
2.	Основные направления государственной политики в области социального развития. Корпоративная социальная ответственность и ее связь с управлением социальным развитием организации.	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-дискуссия Лекция-визуализация Медиапрезентация Подготовка к практическим занятиям: самостоятельная работа Консультирование посредством электронной почты Дискуссия на практическом занятии
3.	Факторы социального развития персонала и организации, внешние и внутренние	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-дискуссия Лекция-визуализация Медиапрезентация Подготовка к практическим занятиям: самостоятельная работа Консультирование посредством электронной почты Дискуссия на практическом занятии
4.	Анализ социальной сферы организации:	Лекция Семинар	Лекция-дискуссия Лекция-визуализация

	технологии и методики	Самостоятельная работа	Медиапрезентация Подготовка к практическим занятиям: самостоятельная работа Консультирование посредством электронной почты Дискуссия на практическом занятии
5.	Механизмы управления социальными процессами в организации	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-дискуссия Лекция-визуализация Медиапрезентация Подготовка к практическим занятиям: самостоятельная работа Консультирование посредством электронной почты Дискуссия на практическом занятии
6.	Система управления социальным развитием персонала	Семинар Самостоятельная работа	Медиапрезентация Подготовка к практическим занятиям: самостоятельная работа Консультирование посредством электронной почты Дискуссия на практическом занятии

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Текущий контроль осуществляется в виде оценок за работу на лекционных и практических занятиях (дискуссия на лекционных и практических занятиях, блиц-контрольная на лекционных занятиях, практические контрольные задания на практических занятиях) и оценку домашней работы (эссе).

Промежуточный контроль знаний проводится в виде письменной контрольной работы, состоящей из практических контрольных заданий.

Сроки отчетности по заочной форме обучения соответствуют содержанию дисциплины и двум семестрам обучения.

Форма контроля	Срок отчетности	Максимальное количество баллов	
		За 1 работу	Всего
Текущий контроль:			
- дискуссия на лекциях и практических занятиях	Недели 1-6	1	12
- блиц-контрольные	Недели 1-5	2	10
- эссе	Недели 3-4	6	12
- практические контрольные задания	Недели 3-6	9	36
Итого по текущему контролю			60
Промежуточный контроль:			
- письменная контрольная работа	Неделя 7	40	40
ИТОГО ЗА ДИСЦИПЛИНУ			100

Общая шкала оценивания результатов по дисциплине представлена в следующей таблице. Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему не менее 50 баллов в результате суммирования баллов, полученных при текущем контроле и промежуточной аттестации.

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

Баллы	Традиционная		ECTS
95-100	отлично	зачтено	A
83-94			B
68-82	хорошо		C
56-67			D
50-55			E
20-49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0-19			F

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ B	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ C,D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

Критерии оценки по каждому из видов текущего контроля приведены далее.

Дискуссия на лекциях и практических занятиях оценивается максимально в 1 балл и отражает сам факт плодотворного участия магистранта в дискуссии по той или иной теме. Блиц-контрольные состоят из двух вопросов, правильный ответ на каждый оценивается в 1 балл, итого максимум за блиц-контрольную можно получить 2 балла.

Эссе оцениваются в 6 баллов максимум, критерии и градации по эссе приведены ниже.

Практические контрольные задания оцениваются в 9 баллов максимум, критерии и градации приведены ниже.

Оценка за эссе определяется следующим образом:

- 0 баллов: эссе не представлено, либо представлено и более чем на 30% является недобросовестным копированием, либо представлено и полностью не соответствует заявленной теме
- 1-2 балла: эссе представлено, соответствует заявленной теме, однако имеются серьезные недочеты, как то: полностью упущен один из аспектов раскрываемой темы, неправильное использование терминологии, отсутствие логично доказанных выводов.
- 3-4 балла: эссе представлено, соответствует теме, однако имеются некоторые недочеты, как то: неточное использование терминологии, нарушение логической последовательности изложения, недоказанность части выводов.
- 5 баллов: эссе представлено, соответствуют темы, имеются мелкие недочеты по оформлению (к примеру, отсутствие упомянутых в тексте источников в списке источников и литературы), выводы логичны, но не подтверждены опытом, неполнота списка литературы.
- 6 баллов: эссе представлено, полностью соответствует заявленной тематике, логична последовательность изложения, выводы доказаны, использована актуальная литература по теме и привлечен современный российский и/или международный опыт.

Оценка за практические контрольные задания определяется следующим образом:

- Задание не выполнено – 0 баллов
- задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности) – 1-4 балла;
- задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны, допущено не более одной ошибки либо двух неточностей – 5-7баллов.
- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -8-9 баллов.

Промежуточный контроль представляет собой письменную работу, состоящую из двух блоков:

- тестовая часть отражает этап «Знать» освоения компетенций;
- практическая часть отражают этапы «Уметь» и «Владеть» освоения компетенций.

Тестовая часть представляет собой перечень из 15 открытых вопросов, ответы на которые предлагается дать. Правильный ответ оценивается в 1 балл, неправильный – в 0 баллов. В случае частично верного ответа ставится 0,5 балла за вопрос.

Практическая часть представлена в виде двух заданий: простого на 7 баллов и комплексного на 18 баллов.

Простое практическое задание оценивается следующим образом:

- задание не выполнено – 0 баллов
- задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки (или три и более неточности) – 1-3 балла;
- задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны, допущено не более одной ошибки либо двух неточностей – 4-5 баллов.
- Задание выполнено полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -6-7 баллов.

Комплексное практическое задание оценивается следующим образом:

- задание не выполнено или же все этапы выполнены неверно – 0 баллов;
- выполнен только первый этап задания, либо же только первый этап задания выполнен верно, при этом допускается до двух неточностей: 1-5 баллов
- выполнен только первый этап задания, либо же только первый этап задания выполнен верно, при этом нет неточностей: 6-8 баллов
- задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны, допущено не более трех неточностей – 9-13 баллов
- задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны, допущено не более одной неточностей – 14-15 баллов
- Задание выполнено полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -16-17 баллов.
- Задание выполнено полностью, ошибок и неточностей нет – 18 баллов.

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Далее приведены типовые задания по всем видам текущего и промежуточного контроля о дисциплине, а именно:

- контрольные вопросы по курсу (по темам, для дискуссий на лекциях и практических занятиях)
- блиц-контрольные работы
- эссе (тематика эссе)
- практические контрольные задания
- тестовые вопросы для итоговой письменной работы
- практические задания для итоговой письменной работы.

5.3.1. Текущий контроль: Контрольные вопросы по курсу:

1. Роль социальной сферы в жизни общества.
2. Сущность и структура, функции государственной социальной политики. Современное состояние социальной сферы.
3. Субъект и объект управления в социальных системах. Уровни социального управления.
4. Организация как социальная система.
5. Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Параметры организации как социального объекта.
6. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.
7. Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия.
8. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.
9. Технические, экономические и социальные параметры организации. Организация как социальная среда личности работника.
10. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.
11. Система управления персоналом как фактор социальных премий.
12. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей.
13. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.
14. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.
15. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии.
16. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями.
17. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации.
18. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.

5.3.2. Текущий контроль: Примеры тестов для блиц-контрольной работы

№	Вопросы	Ответы
1	На основе чьей методики разработана методика оценки лояльности Почебут и Королевой?	1. Маслоу 2. Арджириса 3. Терндайка 4. Гастева
2	Использующийся в управлении социальным развитием термин «психологический контракт» означает...	1. Трудовой договор 2. Договор о проведении занятий с психологом 3. Неявные ожидания работника

5.3.3. Текущий контроль: Примерная тематика эссе

- Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.

- Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.
- Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии.
- Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями.
- Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации.
- Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.

5.3.4. Текущий контроль: Практические контрольные задания

Практические контрольные задания, выполняемые в рамках текущего контроля, призваны показать уровень освоения этапов «уметь» и «владеть» по соответствующим компетенциям.

Практическое задание 1.

Рассчитайте количество сотрудников службы управления социальным развитием организации (по рациональной и традиционной модели) в случае, если в организации:

- 50 человек
- 500 человек
- 5000 человек.

Обоснуйте необходимость введения службы на каждом этапе.

Практическое задание 2.

Перечислите основные мероприятия для программы внедрения анти-дискриминационной политики.

5.3.5. Промежуточный контроль: тестовые вопросы для письменной итоговой работы

1. Государственное регулирование корпоративной социальной ответственности: мировые практики
2. Классификация методов социальной работы
3. Корпоративная социальная ответственность: основные понятия, источники, направления.

4. Корпоративная филантропия и корпоративная социальная ответственность: в чем различие?
5. Общие и частные технологии социальной работы
6. Оценка эффективности социальной работы: показатели
7. Положительные и отрицательные стороны корпоративной социальной ответственности.
8. Принципы формирования системы управления социальным развитием организации
9. Причины изменения традиционной модели бизнеса и новая модель бизнеса по Р.Э. Фримену
10. Процедуры подтверждения информации в отчете КСО организации.
11. Социальная система организации: социальная общность работников, социальная инфраструктура.
12. Стадии развития корпоративной социальной ответственности организации (Портер, Креймер)
13. Стейкхолдеры организации.
14. Типы корпоративной социальной ответственности ("пирамида КСО")
15. Традиционная модель представления бизнеса по Р.Э. Фримену и ее ошибки
16. Этапы подготовки отчета о корпоративной социальной ответственности

5.3.6. Промежуточная аттестация: типовые практические задания для итоговой письменной работы.

Вариант 5.

Практическое задание 1.

Представьте план проведения аудита социальной сферы организации для небольшой организации (до 50 сотрудников), предоставляющей бухгалтерские услуги. Выделите проблемные зоны.

Практическое задание 2.

В рамках разработки системы КСО выделите направления, которые могли бы быть использованы в том числе для внутренних программ социального развития.

Представьте предложения по привлечению к ним сотрудников.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Список источников и литературы

Основные источники

Нормативные правовые акты

Конституционные акты Российской Федерации

Конституция Российской Федерации

Федеральные законы

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последующими изменениями)

Литература по курсу «Управление социальным развитием организации»

1. Обязательная:

1. *Роик, В. Д.* Социальная политика. Социальное обеспечение и страхование : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 522 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-10575-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:<https://www.biblio-online.ru/bcode/430891>
2. *Сафонов, В. А.* Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 395 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01455-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432111>
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. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03190-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:<https://www.biblio-online.ru/bcode/432920>

2. Дополнительная учебная литература:

1. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Аблязова, М.Г. Аверкин и др.; Под ред. А.П. Егоршина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 416 с. - [znanium.com]
2. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - [znanium.com]

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины Интернет-ресурсы

1. «Корпоративная социальная ответственность: новая философия бизнеса». - URL: <http://www.veb.ru/common/upload/files/veb/kso/ksobook2011.pdf> (Дата обращения: 01.09.2018)
2. Журнал «Бизнес и общество». – URL: <http://www.b-soc.ru/> (Дата обращения: 01.09.2018)

Перечень БД и ИСС

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины необходимо:

1. Учебная аудитория, оборудованная компьютером, мультимедиа-проектором и экраном.
2. Наличие в аудитории доски.

Перечень ПО

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно)
------	-----------------	---------------	-------------------------------------------------------

			<i>распространяемое)</i>
1	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Zoom	Zoom	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:

- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
- акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий. Методические указания по организации и проведению.

Планы занятий по курсу предназначены для студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом».

Проблематика практических занятий связана с тематикой лекций и ориентирована на более глубокое изучение ряда ключевых вопросов курса.

Выбор литературы для проведения занятий обусловлен необходимостью более подробного рассмотрения процессов в организации. Одновременно с тем предложенный список не является исчерпывающим и может быть дополнен студентами после обсуждения с преподавателем.

Семинар 1. Персонал как объект и субъект управления социальным развитием организации. Основные понятия.

Основные вопросы:

- персонал как объект и субъект СРО
- особенности аудита СРО
- основные понятия СРО

Семинар 2. Основные направления государственной политики в области социального развития. Корпоративная социальная ответственность и ее связь с управлением социальным развитием организации.

Основные вопросы:

- связь КСО со СРО
- определение основных методик КСО для социального развития персонала организации

Семинар 3. Факторы социального развития персонала и организации, внешние и внутренние

Основные вопросы:

- различные виды факторов
- использование внешних факторов при развитии СРО
- использование внутренних факторов при развитии СРО

Семинар 4. Анализ социальной сферы организации: технологии и методики

Основные вопросы:

- основные подходы к аудиту СРО
- методики аудита СРО

Семинар 5. Механизмы управления социальными процессами в организации

Основные вопросы:

- Основные механизмы управления социальным развитием
- Примеры программ и планов управления СРО
- Исторические аспекты развития подходов к планам и программам СРО
- Особенности реализации планов и программ СРО

Семинар 6. Система управления социальным развитием персонала

Основные вопросы:

- Основные элементы СУ СРО
- Основные принципы построения СУ СРО
- Основные методики реализации СУ СРО

9.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Перечень вопросов по каждой теме приведен в разделе 7.1. (планы семинарских занятий).

Вид работы	Содержание (перечень вопросов)	Трудоемкость самост. работы (в часах)	Рекомендации
Подготовка к семинару 1	Персонал как объект и субъект управления социальным развитием организации. Основные понятия.	В соответствии с формой обучения	Изучение рекомендованной литературы и источников, а также ресурсов сети Интернет. Подготовка по материалам лекции и медиапрезентации.
Подготовка к семинару 2	Основные направления государственной политики в области социального развития. Корпоративная социальная	В соответствии с формой	Изучение рекомендованной литературы, а также ресурсов сети Интернет.

	ответственность и ее связь с управлением социальным развитием организации.	обучения	Самостоятельный поиск источников по заявленной теме. Подготовка по материалам лекции и медиапрезентации.
Подготовка к семинару 3	Факторы социального развития персонала и организации, внешние и внутренние	В соответствии с формой обучения	Изучение рекомендованной литературы и источников, а также ресурсов сети Интернет. Подготовка по материалам лекции и медиапрезентации. Подготовка эссе (см. тематику эссе)
Подготовка к семинару 4	Анализ социальной сферы организации: технологии и методики	В соответствии с формой обучения	Изучение рекомендованной литературы и источников, а также ресурсов сети Интернет. Подготовка по материалам лекции и медиапрезентации. Подготовка эссе (см. тематику эссе)
Подготовка к семинару 5	Механизмы управления социальными процессами в организации	В соответствии с формой обучения	Изучение рекомендованной литературы и источников, а также ресурсов сети Интернет. Подготовка по материалам лекции и медиапрезентации.
Подготовка к семинару 6	Система управления социальным развитием персонала	В соответствии с формой обучения	Изучение рекомендованной литературы и источников, а также ресурсов сети Интернет. Подготовка по материалам лекции и медиапрезентации.

9.3. Методические указания для написания письменных работ (эссе)

В соответствии с рабочей программой дисциплины студенты готовят два эссе по дисциплине. Эссе является результатом самостоятельной работы студентов по курсу и подводит итоги изучения источников и специальной литературы.

Тематика эссе позволяет студентам самостоятельно более глубоко изучить отдельные наиболее интересные вопросы курса и представить полученные результаты для обсуждения в аудитории.

Требования к содержанию эссе

Эссе пишется на определённую тему (см. тематику эссе). Тема эссе заранее согласовывается с преподавателем.

Структура эссе свободная, однако в обязательном порядке включается титульный лист и перечень источников и литературы.

В эссе обосновывается актуальность темы работы, ее значение, дается краткий обзор использованных источников и литературы, а затем проводится анализ выбранной темы. По анализу темы в обязательном порядке должны быть сделаны выводы.

Требования к оформлению эссе.

Общий объём эссе не должен превышать 15 страниц. Оптимальный размер аналитической части эссе – 8-10 страниц.

Титульный лист должен иметь реквизиты: наименование учебного заведения, название факультета, кафедры, дисциплины, тема эссе, фамилия и инициалы подготовившего эссе студента, фамилия и инициалы проверившего преподавателя. Научно-справочный аппарат содержит список использованных источников и литературы и подстрочные ссылки. Все цитаты, заимствованные справочные данные, цифровой, статистический и иллюстративный материал должны иметь ссылки на соответствующие источники и литературу. Библиографическое описание использованных источников и литературы производится по ГОСТ. Страницы нумеруются арабскими цифрами. Эссе представляется на бумажном носителе, напечатанным на одной стороне листа бумаги формата А4, шрифт Times New Roman через 1,5 интервала, кегль 14. Текст следует печатать, соблюдая размеры полей: левое – 30 мм, правое – 15 мм, верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм.

В случае работы с лицами с ОВЗ допустимо предоставление эссе на электронном носителе (в том числе – посредством электронной почты).

Приложение 1. Аннотация дисциплины

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление социальным развитием организации» относится к вариативной части дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», направленность «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.

Цель дисциплины: обучение студентов основам управления социальным развитием организации, в первую очередь – социальному развитию персонала, с целью максимально эффективной работы предприятия. Также к целям стоит причислить обучение студентов основным терминам и понятиям, связанным с социальным развитием организации.

К задачам дисциплины относятся:

- Ознакомление студентов с основными терминами,\
- Изучение законодательной базы в Российской Федерации, анализ мирового опыта в данной сфере;
- Ознакомление с основными методами и технологиями управления социальным развитием,
- Выработка навыков анализа и диагностики социальной сферы организации,
- Обучение навыкам построения системы социального развития в организации, в том числе разработки программ и планов и их реализации.

Дисциплина направлена на формирование следующих *компетенций*:

ПК-3 - Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой

ПК-3.8 - Осуществляет деятельность по организации корпоративной социальной политики

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основы организации корпоративной социальной политики

Уметь:

- осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики

Владеть:

- навыками осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики

Общая трудоемкость освоения дисциплины по всем формам обучения составляет 2 зачетные единицы.

Приложение 2. Лист изменений

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

в рабочей программе (модуле) дисциплины __ Управление социальным развитием
персонала __
по направлению подготовки (специальности) __ 38.03.03 «Управление персоналом»

№ п/п	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола