

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет  
Кафедра

*Экономический*  
*Экономики и управления*

---

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)**

дисциплина

*Управление социальным развитием организации*

***Блок Б1, базовая часть, Б1.Б.28***

---

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

***38.03.03***

код

***Управление персоналом***

наименование направления

Программа

***Управление персоналом***

---

---

---

Форма обучения

***Заочная***

---

Для поступивших на обучение в  
**2020 г.**

---

Стерлитамак 2022

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

### 1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа:

Знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3)
Знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4)
Знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6)

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: <input type="checkbox"/> бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; <input type="checkbox"/> причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях;
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: <input type="checkbox"/> использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации; <input type="checkbox"/> разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; <input type="checkbox"/> разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; <input type="checkbox"/> разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации

	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: <input type="checkbox"/> современным инструментарием управления человеческими ресурсами; <input type="checkbox"/> методами планирования карьеры; <input type="checkbox"/> методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль)
Знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: <input type="checkbox"/> основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; <input type="checkbox"/> роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации.
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: <input type="checkbox"/> ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; <input type="checkbox"/> оценивать возможность применения различных методов управления человеческими ресурсами.
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: <input type="checkbox"/> современным инструментарием управления
Знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: <input type="checkbox"/> основные разделы социального права, касающихся социально-трудовой сферы; <input type="checkbox"/> основные разделы миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы; <input type="checkbox"/> основные разделы международного права, касающихся социально-

		трудовой сферы
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: <input type="checkbox"/> применять нормы права в сфере социально-трудовых отношений
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: <input type="checkbox"/> методами нормативного регулирования социально-трудовых отношений

## 2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках базовой части.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Демография», «Охрана труда».

Данную учебную дисциплину дополняет последующее или параллельное освоение следующих дисциплин: «Качество и уровень жизни населения».

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре

## 3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 72 акад. ч.

Объем дисциплины	Всего часов
	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	6
практических (семинарских)	6
другие формы контактной работы (ФКР)	0,2
Учебных часов на контроль (включая часы подготовки):	3,8
зачет	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	56

Формы контроля	Семестры
зачет	6

**4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)**

№ п/п	Наименование раздела / темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
		Контактная работа с преподавателем			СР
		Лек	Пр/Сем	Лаб	
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Сущность концепции управления социальным развитием персонала</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>
1.1	Тема 1. Теоретические основы управления социальным развитием персонала	2	0	0	7
1.2	Тема 2. Социальная среда организации как объект управления персоналом	2	0	0	7
1.3	Тема 3. Социальная политика в организации	2	0	0	7
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Направления социального развития персонала организации</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>23</b>
2.1	Тема 4. Создание благоприятных условий труда и быта	0	2	0	9
2.2	Тема 5. Льготы и социальный пакет	0	2	0	4
2.4	Тема 7. Организационная (корпоративная) культура и её роль в социальном развитии персонала	0	2	0	2
2.3	Тема 6. Формирование системы социального партнерства в организации	0	0	0	8
	<b>Итого</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>44</b>

**4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)**

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Сущность концепции управления социальным развитием персонала</b>	
1.1	Тема 1. Теоретические основы управления социальным развитием персонала	<p>Определение понятия «управление социальным развитием организации». Управление социальным развитием организации в системе управления персоналом. Социальная деятельность организации. Направления социального развития отдельных организаций.</p> <p>Взаимосвязь экономических результатов и социального развития организации. Методы социального управления: социальные и социально-психологические, экономические, организационно-административные. Определение понятия</p>

		«гуманизация труда». Всеобщая декларация прав человека. Развитие концепции гуманизации труда. Основные направления гуманизации труда. Определение понятий «уровень жизни» и «качество жизни». Компоненты уровня жизни в различных концепциях (концепция ООН, шведская модель, концепция СССР). Концепция качества трудовой жизни. Принципы концепции качества трудовой жизни. Элементы качества трудовой жизни. Показатели качества трудовой жизни с позиций работника, работодателя и общества. Определения понятия «удовлетворенность трудом». Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом.
1.2	Тема 2. Социальная среда организации как объект управления персоналом	Определение социальной политики государства. Социальная политика в узком и широком смыслах. Концепция социального государства. Цель, задачи и функции социальной политики. Субъекты социальной политики. Государственный патернализм и либеральный подход к социальной политике. Международно-правовое регулирование в социальной сфере. Международный пакт ООН, конвенции МОТ, Европейская социальная хартия. Особенности социальной политики государства в РФ. Основные задачи социальной политики в РФ. Показатели качества жизни в РФ: индекс развития человеческого потенциала, децильный коэффициент, коэффициент ДЖИНИ. Определение понятий «социальная защита» и «социальное обеспечение». Социальные гарантии. Формы социальной защиты. Подсистема социального страхования. Социальное страхование в РФ. Правовые основы функционирования обязательного социального страхования. Влияние социальной политики государства на организацию.
1.3	Тема 3. Социальная политика в организации	Внутренняя и внешняя среда организации. Социальная среда организации. Определение внутренней и внешней социальной среды организации. Основные элементы и назначение социальной среды. Факторы социальной среды организации. Потенциал организации. Концепция социально-ответственного бизнеса. Актуальность реализации концепции социальной ответственности бизнеса организациями. Составляющие социальной ответственности. Уровни участия организаций в социальной сфере. Социальная ответственность: социальный эффект (social value added) и выгода для организаций (business value added). Признаки социально ответственного поведения. Преимущества социально ответственной компании. Управление социальной ответственностью. Всероссийский конкурс социальной ответственности. Мера социальной ответственности организаций.

Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
---	--	------------

<b>2</b>	<b>Раздел 2. Направления социального развития персонала организации</b>	
2.1	Тема 4. Создание благоприятных условий труда и быта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Факторы производственной среды и их влияние на работников.</li> <li>2. Уровень развития инфраструктуры и его влияние на работников.</li> <li>3. Непроизводственные объекты социальной инфраструктуры.</li> <li>4. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей.</li> </ol>
2.2	Тема 5. Льготы и социальный пакет	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и содержание заработной платы.</li> <li>2. Формирование политики оплаты труда в организации.</li> <li>3. Медицинское страхование сотрудников и членов их семей.</li> <li>4. Пенсионное страхование.</li> <li>5. Обучение сотрудников за счет организации.</li> <li>6. Отдых за счет организации. Бытовые услуги работникам. Кредитование сотрудников.</li> </ol>
2.4	Тема 7. Организационная (корпоративная) культура и её роль в социальном развитии персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие, структура и содержание организационной культуры.</li> <li>2. Основные элементы организационной культуры и их функции.</li> <li>3. Влияние организационной культуры на развитие отдельных работников и организации в целом.</li> <li>4. Социальный аудит: новый подход к инкорпорированию социальных потребностей в развитие корпоративных стратегий.</li> <li>5. Определение и измерение социально ответственного поведения организаций.</li> </ol>