

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

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Рабочая программа 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.

Разработчик (составитель)

к.пол.н, доцент

Пересада А. В.

ученая степень, должность, ФИО

Стерлитамак 2022

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)	3
1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы.....	3
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .	3
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	5
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	5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	6
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).....	6
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам).....	6
5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	8
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	11
6.1. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	11
6.2. Перечень электронных библиотечных систем, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	12

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	
1	Раздел 1. Сущность концепции управления социальным развитием персонала	6	0	0	21
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
2	Раздел 2. Направления социального развития персонала организации	0	6	0	23
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
	Итого	6	6	0	44

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1	Раздел 1. Сущность концепции управления социальным развитием персонала	
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. 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
---	--	------------

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

5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Основные формы самостоятельной работы:

- подготовка вопросов для самостоятельного изучения, используя лекции и дополнительную литературу;
- подготовка к практическим занятиям по вопросам, вынесенным на обсуждение к каждой теме;
- подготовка к вестированию и контрольной работе;
- подготовка реферата.

Задания для самостоятельной работы:

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1	Методология социологических исследований	
1.1.	Научное познание.	<p>1. Научное и обыденное познание. Основные принципы научного познания. Универсализм, всеобщность, бескорыстие, организованный скептицизм.</p> <p>2. Методология. Роль методологии в научном познании. Эмпирический и теоретический уровни знания. Взаимосвязь теории и метода. Что есть методология.</p> <p>3. Специфика социального познания. Круг проблем решаемых методологией социологического исследования.</p>
1.2.	Социологическое исследование: цели и логика.	<p>1. Цели, этапы, логика социологического исследования.</p> <p>2. Общество как объект познания: специфические проблемы. Источники тем социологических исследований. Прикладное и теоретико-прикладное исследование.</p> <p>3. Взаимосвязь теоретической модели и логики социологического исследования. Этапы социологического исследования. Проблемы, которые необходимо решить на этапе подготовки.</p> <p>4. Программа социологического исследования: назначение и основные разделы.</p>
1.3.	Фокусировка и выбор стратегии темы исследования.	<p>1. Формулировка проблемы исследования. Актуальность исследовательской проблемы. Этапы фокусировки темы исследования. Научные и обыденные предубеждения в социологии.</p> <p>2. Цель и задачи социологического исследования. Классификация исследований по типам исследовательских задач. Исследовательские вопросы, их типы. Формулировка объекта и предмета исследования. Проблема границ познавательных возможностей социологии.</p> <p>3. Выбор стратегии исследования. Количественная и качественная стратегии социологического исследования. Истоки разделения. Идиографический и номотетический подходы в социологии. Дискуссия о методе. Сравнение теоретических оснований, методологических принципов, целей исследования и методов исследования качественной и количественной стратегий. Проблема выбора исследовательской стратегии. Возможности сочетания разных стратегий в одном исследовательском проекте. Специфика подготовки и организации исследования для каждой из стратегий.</p>
1.4.	Выбор метода сбора информации.	<p>1. Обзор основных методов сбора социологической информации, их познавательных возможностей и ограничений. Чем определяется выбор методов исследования. Цели и ресурсы исследования. Влияние специфики объекта. Проблема взаимодействия научного и обыденного языков. Количественная стратегия: интерпретация понятий, поиск переменных и их эмпирических индикаторов.</p> <p>2. Цели интерпретации понятий. Проблема «перевода» научных определений в обыденные. Этапы интерпретации понятий: теоретическая, эмпирическая и операциональная. Коммуникативная природа теоретических определений. Социологические переменные.</p> <p>3. Явные и латентные переменные. Эмпирическая интерпретация как поиск явных показателей для латентных переменных. Качественная стратегия: концептуализация обыденных определений. Развитие теории из неформализованных наблюдений.</p>
1.5.	Выборка в социологическом исследовании.	<p>1. Понятие выборки, ресурсные ограничения сплошного обследования. Генеральная и выборочная совокупности. Единицы отбора и единицы наблюдения. Принципы выборки при количественной и качественной стратегиях исследования. Выборка в количественной стратегии исследования. Принцип репрезентативности. Принцип рандомизации.</p> <p>2. Проблема основы выборки. Виды отбора: простой случайный (вероятностный), систематический (псевдослучайный, пошаговый). Стратифицированная выборка. Кластерная выборка. Территориальная выборка. Квотная выборка. Многоступенчатый отбор. Ошибки выборки: случайные и систематические. Расчет ошибки выборки. Проблема объема</p>

		<p>выборки.</p> <p>3.Выборка при качественной стратегии исследования. Принцип содержательной насыщенности выборки. Целенаправленный отбор. Типы выборки: максимальной вариации, типического случая, экстремального случая, стратифицированная и пр. Теоретическая выборка (Глезер и Стросс). Метод снежного кома.</p>
1.6.	Анализ результатов, развитие теории, проблема интерпретации.	<p>1.Анализ и интерпретация социологических данных. Множественность интерпретаций социологических данных. Проблема границ интерпретации в социологии.</p> <p>2.Значение гипотез в социологическом исследовании. Гипотезы в качественном и количественном проектах. Требования к формированию гипотез. Виды гипотез.</p> <p>3.Развитие теории. Проблема дистанцирования. Структура теории. Соотношение теории и фактов.</p>
2	Методика и техника социологических исследований	
2.1.	Фокусированное интервью и фокус-группа.	<p>1.Критерии классификации методов социологического исследования. Принципиальные основания классификации – регистрация социальных фактов и степень стандартизации. Кратность исследования. Цели исследования (разведывательные, описательные и аналитические). Парадигмальные основания классификации. Психологические техники.</p> <p>2.Основания выбора метода – практические и теоретические задачи. Ресурсы исследовательской группы.</p> <p>3.Методологическая ориентация исследователя. Установка на использование совокупности методов сбора данных. Проверка методической достоверности. Валидность как обоснованность и адекватность исследовательских инструментов. Информационная полнота различных методов социологического исследования.</p>
2.2.	Инструментарий социологического исследования.	<p>1.Опрос как метод социологического исследования. История метода. Возможности и ограничения опроса: познавательные, организационные. Опрос как процесс общения (массовость, асимметричность, опосредованность, целенаправленность).</p> <p>2.Виды опроса. Анкетный опрос как метод сбора данных. Почтовый, прессовый, социометрический опрос, групповое и индивидуальное анкетирование.</p> <p>3.Интервью как метод сбора данных. Виды интервью в соответствии с разными критериями классификации.</p>
2.3.	Анализ документов как метод социологического исследования.	<p>1.Логическая структура вопроса – три структурных элемента. Познавательная задача вопроса. Вопрос в социологической анкете и бланке стандартизированного интервью – классификация, особенности.</p> <p>2.Критерии классификации: цель (содержательные и функциональные), содержание (факты, мнения, установки), функции (контрольные, контактные, напоминающие), наличие и число возможных ответов (открытые, закрытые, полужакрытые, меню, альтернативные), синтаксические признаки (вопросительная и повествовательная формы), графическое оформление (текстовые, табличные, схемы, рисунки).</p> <p>3.Логические критерии оценивания вопроса. Причины, вызывающие отказ от ответа. «Уклонистские» варианты ответа.</p>
2.4.	Наблюдение как метод социологического исследования Наблюдение как метод социологического исследования.	<p>1.Интервью как метод получения информации. Использование в различных социальных ситуациях, особенности использования в социологическом исследовании.</p> <p>2.Критерии классификации интервью: степень стандартизации собираемых данных, свобода собеседников, число участников, форма контакта между интервьюером и респондентом. Условия проведения идеального интервью. Фиксация данных.</p> <p>3.Особенности обработки данных, собранных в различных видах интервью.</p>
2.5.	Включенное наблюдение как методологическая ориентация.	<p>1.Фокусированное интервью как вид полуформализованного интервью. Подготовка, проведение, фиксация и анализ данных фокусированного интервью.</p> <p>2.Фокус-группа как метод социологического исследования. Рекрутинг. Гомогенность состава участников. Роль модератора. Фиксация и анализ</p>

		данных фокус-группы. 3.Возможности и ограничения использования метода фокус-группы в социологических исследованиях.
2.6.	Качественная и количественная стратегии в социологическом исследовании.	1.Анкета как разновидность вопросника для сбора данных. Специфика анкеты в социологии. Конструирование анкеты: общие принципы. 2.Структура и композиция анкеты. Язык анкеты. 3.Бланк стандартизированного интервью, путеводитель нестандартизированного интервью. Бланк наблюдения, контент-анализа. Инструкции, карточки: виды, функции.
2.7.	Анализ документов как метод социологического исследования.	1.Анализ документов как метод социологического исследования. История метода. Познавательные возможности и ограничения метода анализа документов. Документы как источник социологической информации. 2.Критерии классификации документов: технические средства фиксации, авторство, мотивация создания, содержание. Контент-анализ. Категории, единицы анализа, единицы счета. 3.Традиционный анализ документов. Биографический метод в социологии. Примеры использования метода анализа документов в практике социологических исследований.
2.8.	Наблюдение как метод социологического исследования Наблюдение как метод социологического исследования.	1.Обыденное и научное наблюдение. Особенности использования наблюдения в социологии. 2.Познавательные возможности и ограничения метода наблюдения. История метода. Критерии классификации наблюдения – степень стандартизации, включенности наблюдателя, место проведения исследования. 3.Организация наблюдения: условия, участники, фиксация данных. Полевые документы в наблюдении. Правила работы наблюдателя. Примеры использования метода наблюдения в практике социологических исследований.
2.9.	Включенное наблюдение как методологическая ориентация.	1.Включенное наблюдение как целостная исследовательская стратегия. Источники информации. Определение проблемы, отбор случаев, ситуаций. Доступ в поле. Взаимодействие исследователя и изучаемого субъекта во включенном наблюдении. 2.Исследовательские роли по степени вовлеченности-отстраненности. 3.Процесс анализа и описания результатов: полевые заметки, стенограммы, «естественный словарь», невербальное поведение. Внешняя и внутренняя валидность.
2.10.	Качественная и количественная стратегии в социологическом исследовании.	1.История становления качественных методов в социологии. Основания для выбора качественной и количественной стратегий. 2.Особенности реализации качественного и количественного социологических проектов: роль гипотезы и теории, методы сбора данных, последовательность этапов исследования, выборочная процедура. 3.Включенное наблюдение, кейс-стади, биографический метод. Стандартизированные и качественные данные – границы и особенности.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

6.1. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная учебная литература:

1. Оксинайд, К. Э. Социология труда : учеб. пособие / К.Э. Оксинайд. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 350 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znaniium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/923. - ISBN 978-5-16-005498-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/960051> (дата обращения: 25.06.2021). — Режим доступа: по подписке.

Дополнительная учебная литература:

1. Иванов, С. Ю. Социальное управление в организациях : учебное пособие / С. Ю. Иванов, Д. В. Иванова. - Москва : МПГУ, 2017. - 120 с. - ISBN 978-5-4263-0472-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1341034> (дата обращения: 25.06.2021). – Режим доступа: по подписке.

6.2. Перечень электронных библиотечных систем, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№ п/п	Наименование документа с указанием реквизитов
-------	---