

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И
ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики и управления АПК
Кафедра государственное, муниципальное управление и
кадровая политика

СОГЛАСОВАНО

Директор института Шапорова З.Е.

"10" марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Пыжикова Н.И.

"26" марта 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление социальным развитием персонала
в агропромышленном комплексе

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.03,
«Управление персоналом»
(код, наименование)

Профиль (Специалист по управлению персоналом организации АПК)

Курс 3

Семестр (*ы*) 6

Форма обучения очная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2020

Составители: Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Специалист по управлению персоналом организации АПК».

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7 «27» февраля 2020 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

Лист согласования рабочей программы

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК
№ 7 « 10» марта 2020 г.

Председатель методической комиссии Белова Л.А., ст. преподаватель

«10» марта 2020 г.

Заведующий выпускающей кафедры по направлению подготовки
Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«27» февраля 2020 г.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу учебной дисциплины «Управление социальным развитием персонала» для студентов Института международного менеджмента и образования по направлению 38.03.03. (38.03.03.) «Управление персоналом», профиль «Специалист по управлению персоналом в АПК», подготовленную Чудиновым О.О. к.э.н., доцентом кафедры «Управления персоналом» ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ.

Структура рабочей программы выстроена следующим образом:

- дана аннотация рабочей программы;
- обозначены цели и задачи дисциплины;
- выделены компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины;
- распределена трудоемкость дисциплины по видам работ;
- дано содержание лекционного курса;
- дано содержание модульных единиц, вынесенных на практические занятия;
- названы вопросы для самостоятельного изучения.

Содержание курса охватывает основные вопросы, определяющие сущность и необходимость социального развития персонала в современных экономических условиях.

Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины состоит из основной и дополнительной литературы, списка нормативных документов и информационных ресурсов Интернета.

В ВУЗе применяется балльно-рейтинговая система оценки знаний, в связи с этим в программе рассчитаны баллы на освоение каждого модуля, за участие в практическом занятии и подготовку доклада.

Представленная Чудиновым О.О. рабочая программа учебной дисциплины «Управление социальным развитие персонала» для студентов Института международного менеджмента и образования по направлению 38.03.03. (38.03.03.) «Управление персоналом», профиль «Специалист по управлению персоналом в АПК» соответствует ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 (38.03.03.) – «Управление персоналом» и может быть рекомендована к использованию.

Рецензент:

Генеральный директор,
ООО «Камарчагский комбикормовый завод»



Гаврилова И.В.

Оглавление

АННОТАЦИЯ	5
1. ТРЕБОВАНИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	5
1.1. ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ТРЕБОВАНИЯ	5
1.2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ	5
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ.	6
3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
4.1. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
4.2. ТРУДОЁМКОСТЬ МОДУЛЕЙ И МОДУЛЬНЫХ ЕДИНИЦ ДИСЦИПЛИНЫ	7
4.3. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ.....	10
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ	12
4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний</i>	12
4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения</i>	12
4.5.2. <i>Рекомендации по написанию доклада</i>	13
4.5.3. <i>Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы</i>	14
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	15
6.1. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	15
6.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА	15
6.3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ, РЕКОМЕНДАЦИИ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЗАНЯТИЯМ	15
6.4. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	15
7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	19
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	20
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	20
10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	21

Аннотация

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала в агропромышленном комплексе» является частью блока *Б. I.* дисциплин по выбору студентов по направлению подготовки 38.03.03) «Управление персоналом». Дисциплина реализуется в институте *Международного менеджмента и образования* кафедрой *Управления персоналом*.

Дисциплина нацелена на формирование профессиональных (владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29). Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: *лекции, практические занятия, консультации*.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов на семинарских занятиях и ежемесячной аттестации, промежуточный контроль в форме тестирования и итоговый контроль в форме зачета. Мониторинг познавательной деятельности студентов проводится на основе балльно-рейтинговой системы.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (18 часов), практические (36 часов) занятия и самостоятельная работа студентов (54 часа).

1. Требования к дисциплине

1.1. Внешние и внутренние требования

ФГОС ВО дисциплина «Управление социальным развитием персонала в агропромышленном комплексе» включена в блок *Б. I* дисциплин по выбору студентов.

Реализация в дисциплине «Управление социальным развитием персонала в агропромышленном комплексе» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению (профилю подготовки) 38.03.03 «Управление персоналом», должна формировать следующие компетенции:

ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

1.2. Место дисциплины в учебном процессе

Учебная дисциплина «Управление социальным развитием персонала в агропромышленном комплексе» входит в базовую часть профессионального цикла ОПОП и находится в логической и содержательно-методической связи с такими дисциплинами как «Управление персоналом», «Корпоративная социальная ответственность», «Рынок труда», «Конфликтология»; «Психофизиология профессиональной деятельности», «Психологическое обеспечение профессиональной деятельности», «Деловые коммуникации».

2. Цели и задачи дисциплины. Компетенции, формируемые в результате освоения.

Целями освоения учебной дисциплины «Управление социальным развитием персонала в агропромышленном комплексе» являются: приобретение студентами знаний о сущности, факторах, методах социального развития персонала, и навыков управления социальными процессами в организации

В рамках дисциплины «Управление социальным развитием персонала» бакалавр способен решать следующие профессиональные задачи:

участие в организационно-управленческой и экономической деятельности, в ходе которой бакалавр получает основы знаний по разработке кадровой политики и стратегии управления персоналом;

участие в информационно-аналитической деятельности, в ходе которой бакалавр получает навыки анализа социальных процессов и отношений в организации; а также анализа системы и процессов управления персоналом организации;

участие в социально-психологической деятельности, в ходе которой бакалавр получает основы знаний по управлению этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;

участие в проектной деятельности, в ходе которой бакалавр готов применять современные методы управления персоналом.

Реализация в дисциплине «Управление социальным развитием персонала в агропромышленном комплексе» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению (профилю подготовки) 38.03.03 «Управление персоналом», должна формировать следующие компетенции:

ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.

3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице 1.

Таблица 1

Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			№ 6	№
Общая трудоемкость дисциплины по	3	108	108	

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			№ 6	№
учебному плану (с зачётом)				
Контактная работа		54	54	
Лекции (Л)		18	18	
Практические занятия (ПЗ)		36	36	
Самостоятельная работа (СРС)		54	54	
в том числе:				
консультации				
контрольные работы				
написание докладов		18	18	
самостоятельная подготовка к лекциям и семинарским занятиям, промежуточному тестированию		5	5	
самостоятельное изучение тем и разделов дисциплины		31	31	
подготовка к зачету		9	9	
Вид контроля:		Зачёт		

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Структура дисциплины

Таблица 2

Тематический план

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	В том числе			Формы контроля
		Л	ПЗ	СРС	
Модуль 1. Методологические основы управления социальным развитием организаций	28	6	12	10	зачет
Модуль 2. История отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем	28	4	12	12	зачет
Модуль 3. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации	52	8	12	32	зачет
ИТОГО (с зачетом)	108	18	36	54	Зачёт

4.2. Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ПЗ	
Модуль 1. Методологические основы управления социальным развитием организаций	28	6	12	10
Модульная единица 1.1. Введение. Персонал как объект социального управления	8	2	4	2
Модульная единица 1.2. Социальное развитие персонала как объект управления	10	2	4	4
Модульная единица 1.3. Социальная среда организации как объект управления персоналом	10	2	4	4
Модуль 2. История отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем	28	4	12	12
Модульная единица 2.1. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	14	2	6	6
Модульная единица 2.2. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	14	2	6	6
Модуль 3. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации	52	8	12	32
Модульная единица 3.1. Корпоративная социальная политика в условиях современной России	26	4	6	16
Модульная единица 3.2. Механизм управления социальными процессами в организации	26	4	6	16
ИТОГО	108	18	36	54

4.3. Содержание модулей дисциплины

Модуль 1. Методологические основы управления социальным развитием организаций

Модульная единица 1.1. Введение. Персонал как объект социального управления.

Общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы; субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система. Роль социальной сферы в жизни общества; функции государственной социальной политики; современное состояние социальной сферы

Модульная единица 1.2. Социальное развитие персонала как объект управления.

Свойства и особенности процесса развития социальных систем; параметры организации как социального объекта; основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы; работник предприятия – объект или субъект социального управления.

Модульная единица 1.3. Социальная среда организации как объект управления персоналом.

Понятие социальной среды организации. Элементы социальной среды и их характеристика. Внешние и внутренние факторы социальной среды организации. Тенденции изменения социальной среды организации в условиях рыночной экономики. Различие европейской социальной модели управления персоналом и современной российской.

Модуль 2. История отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем

Модульная единица 2.1. *Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций.*

Особенности отечественного опыта управления социальными процессами; реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом; распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели.

Модульная единица 2.2. *Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.*

Понятие социального развития. Взаимосвязь экономического и социального развития. Показатели социального развития. Основные тенденции социального развития и гуманизации труда в постиндустриальном обществе. Отечественный опыт социального развития организаций. Проблемы социального развития организаций в современном российском обществе. Социальное обеспечение нововведений в организациях.

Модуль 3. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации

Модульная единица 3.1. *Корпоративная социальная политика в условиях современной России.*

Понятие социальной политики. Влияние на организацию социальной политики государства. Особенности социальной политики государства в современной России. Задачи социальной политики и организации в условиях трансформации общественных отношений. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации. Проблемы корпоративной социальной политики в зарубежных странах и в России. Роль профсоюзов в осуществлении корпоративной социальной политики.

Модульная единица 3.2. *Механизм управления социальными процессами в организации.*

Понятие социальной политики. Влияние на организацию социальной политики государства. Особенности социальной политики государства в современной России. Задачи социальной политики и организации в условиях трансформации общественных отношений. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации. Проблемы корпоративной социальной политики в зарубежных странах и в России. Роль профсоюзов в осуществлении корпоративной социальной политики.

Содержание лекционного курса

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	Модуль 1. Методологические основы управления социальным развитием организаций			6
	Модульная единица 1.1. Введение. Персонал как объект социального управления	Лекция № 1. Введение. Персонал как объект социального управления	опрос	2
	Модульная единица 1.2. Социальное развитие персонала как объект управления	Лекция № 2. Социальное развитие персонала как объект управления	опрос	2
	Модульная единица 1.3. Социальная среда организации как объект управления персоналом	Лекция № 3. Социальная среда организации как объект управления персоналом	опрос	2
2.	Модуль 2. История отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем			4
	Модульная единица 2.1. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	Лекция № 4. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	опрос	2
	Модульная единица 2.2. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	Лекция № 5. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	опрос	2
3.	Модуль 3. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации			8
	Модульная единица 3.1. Корпоративная социальная политика в условиях современной России	Лекция № 6. Корпоративная социальная политика в условиях современной России	опрос	4
	Модульная единица 3.2. Механизм управления социальными процессами в организации	Лекция № 7. Механизм управления социальными процессами в организациях АПК	опрос	4
	Итого		Зачет	18

4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 4

Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема занятия	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	Модуль 1. Методологические основы управления социальным развитием организаций			12
	Модульная единица 1.1. Введение. Персонал как объект социального управления	№ 1,2. Введение. Персонал как объект социального управления	Тест	4
	Модульная единица 1.2. Социальное развитие персонала как объект управления	№ 3,4. Социальное развитие персонала как объект управления		4
	Модульная единица 1.3. Социальная среда организации как объект управления персоналом	№ 5. Социальная среда организации как объект управления персоналом		4
2.	Модуль 2. История отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем			12
	Модульная единица 2.1. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	№ 6,7. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	Контрольная работа	6
	Модульная единица 2.2. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	№ 8,9. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда		6
3.	Модуль 3. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации			12
	Модульная единица 3.1. Корпоративная социальная политика в условиях современной России	№ 10,11. Корпоративная социальная политика в условиях современной России	Тест	6
	Модульная единица 3.2. Механизм управления социальными процессами в организации	№ 12,13. Механизм управления социальными процессами в организации		6
	Итого		Зачет	36

4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения

Таблица 5

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
1.	Модуль 1. Методологические основы управления социальным развитием организаций		1,0
	Модульная единица 1.1. Введение. Персонал как объект социального управления	История социального управления	0,5
	Модульная единица 1.2. Социальное развитие персонала как объект управления	Исторические предпосылки экономической составляющей основ социального развития персонала	0,25
	Модульная единица 1.3. Социальная среда организации как объект управления персоналом	История развития теории стейкхолдеров	0,25
2.	Модуль 2. История отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем		2,0
	Модульная единица 2.1. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	Зарубежный и отечественный опыт	1
	Модульная единица 2.2. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	Зарубежный и отечественный опыт	1
3.	Модуль 3. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации		2,0
	Модульная единица 3.1. Корпоративная социальная политика в условиях современной России	Зарубежный и отечественный опыт	1,0
	Модульная единица 3.2. Механизм управления социальными процессами в организации	Зарубежный и отечественный опыт	1,0
Самостоятельное изучение отдельных разделов дисциплины			5

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
Подготовка к лекциям и практическим занятиям			26
Доклад			18
Зачет			9
ВСЕГО			54

4.5.2. Рекомендации по написанию доклада

Доклад – один из видов монологической речи, публичное, развёрнутое, официальное, сообщение по определённом вопросу, основанное на привлечении документальных данных. При подготовке доклада уместно пользоваться следующей схемой:

1. Выбор источников информации (архивные материалы, исторические документы библиотечных фондов, историографические исследования). Главным является подбор как можно больше качественных источников и не ограничивался только информацией из Интернета;

2. Сбор информации: работа в архивах, библиотеке, научно-исследовательских учреждениях;

3. Обработка информации: вычленение основных моментов из собранного материала;

4. Сведение частей в единый доклад;

5. Формулирование своих выводов по теме доклада;

6. Написание сообщения. Следует учесть, что на выступление выделяется 5-7 минут. В публичном выступлении следует придерживаться следующих правил: не читать доклад с листа, а говорить свободно, заинтересовывая слушателей;

7. Подготовка компьютерной презентации или раздаточного материала. Важно: раздаточные материалы не должны полностью дублировать текст доклада. Слушатель должен иметь возможность записывать: примеры, дополнения, подробности, свои мысли.

Оценивание доклада

Критерии	Требования к студенту	Максимальное количество баллов
Знание и понимание материала	<ul style="list-style-type: none"> ▶ способность самостоятельно осмысливать факты; ▶ способность объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению; ▶ логика изложения материала; ▶ четкость и содержательность выводов; ▶ самостоятельность выполнения работы. 	2
Подбор, анализ и оценка	▶ диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое	2

информации	количество различных источников информации); ▶ умелое использование приемов и методов работы с историографическим материалом.	
Представление доклада	▶ ясность и четкость изложения; ▶ интерес аудитории к докладу; ▶ соблюдение регламента; ▶ наличие презентации.	1

Максимальное количество баллов, которое студент может получить - 5.

Темы докладов

1. Экономическая основа социального развития персонала.
2. Отечественный опыт социального управления персоналом.
3. Зарубежный опыт социального партнерства.
4. Сущность и значение внутренней социальной политики организации.
5. Обучение персонала как фактор повышения качества трудовой жизни работников в России и за рубежом.
6. Управление социальным развитием персонала: корпоративные университеты.
7. Организационная культура как фактор социального развития персонала.
8. Социально-психологический климат в коллективе как фактор социальной среды организации.
9. Социальные нормативы и их роль в управлении.
10. История социального паспорта организации.
11. Методики оценки уровня социального развития организации.

4.5.3. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы

Таблица 7

№ п/п	Темы курсовых проектов (работ)	Рекомендуемая литература (номер источника в соответствии с прилагаемым списком)
...	... не предусмотрена	

5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Взаимосвязь учебного материала лекций, практических занятий с тестовыми/экзаменационными вопросами и формируемыми компетенциями представлены в таблице 8.

Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ПЗ	СРС	Вид контроля
ПК-29	1-10	1-10	2.1.-3.2.	Опрос, тест, зачет

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

1. Чудинов О. О. Корпоративная социальная ответственность: учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 080400.62 "Управление персоналом" и 080200.62 "Менеджмент", КрасГАУ. 2015- 139 с.
2. Войтюк М. В. Управление качеством жизни сельского населения/ ; М-во сел. хоз-ва Рос. Федерации, Рос. НИИ информ. и техн.-экон. исслед. по инж.-техн. обеспечению агропром. комплекса}. Росинформагротех, 2014 - 97 с.
3. Благоев Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции. – СПб.: Высшая школа менеджмента СПбГУ, 2011.
4. Зарецкий А.Д., Иванова Т.Е. Корпоративная социальная ответственность: мировая и отечественная практика. – М.: КСЭИ, 2012.
5. Коротков Э.М. Корпоративная социальная ответственность: Учеб. для бакалавров. – М.: Юрайт, 2012.

6.2. Дополнительная литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М.: Академия, 2010
2. Джой-Меттьюз Д., Меггинсон Д., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов. 3-е издание. М.: Эксмо, 2006
3. Тараненко В. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика. Тесты для отбора персонала. М.: Ника-Центр, 2011
4. Симонова И.Ф., Дудаева Л. М. Трудовой потенциал и его воспроизводство как основа стратегического развития нефтегазового предприятия М.: ЦентрЛитНефтеГаз, 2011
5. Фунтов В.Н. Управление проектами развития фирмы. Теория и практика. Спб.: Питер, 2009

6.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям

Курс moodle «Управление социальным развитием персонала в агропромышленном комплексе» <https://e.kgau.ru/course/view.php?id=5954>

6.4. Программное обеспечение

1. Microsoft Office SharePoint Designer 2007 Russian Academic OPEN. Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008
2. Справочная правовая система «Консультант+»
3. ГАРАНТ. Сайт позволяет ознакомиться с законодательством РФ (с комментариями), а также с новостями органов государственной власти РФ <http://www.garant.ru>; Учебная лицензия
4. Банк данных «Библиотека копий официальных публикаций правовых актов» <http://lib.ksrf.ru/>;
5. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования)

6.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

1. Электронная- библиотечная система «Лань» e.lanbook.com
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» www.biblio-online.ru/
3. Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RUelibrary.ru
5. Информационные справочные системы:
6. Справочно-правовая система КонсультантПлюс
7. Информационно – аналитическая система «Статистика».

Таблица 9

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙКафедра управления персоналом Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профильДисциплина Управление социальным развитием персонала в агропромышленном комплексеОбщая трудоемкость дисциплины : лекции 18 час.; час.; практические занятия 36 час.; КП(КР) час.; СРС 54 час.

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое кол-во экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ.	Каф.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Основная										
Л, ПЗ, СРС	Корпоративная социальная ответственность: учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 080400.62 "Управление персоналом" и 080200.62 "Менеджмент",	Чудинов Олег Олегович	КрасГАУ. - 139 с.	2015	+		+		10	80
Л, ПЗ, СРС	Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 080400.62 "Управление персоналом" и 080200.62 "Менеджмент",	Чудинов Олег Олегович	КрасГАУ. - 139 с.	2015	+	+	+		10	[Электронный ресурс]
Л, ПЗ, СРС	Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: методические указания /,	Чудинов Олег Олегович	КрасГАУ. - 12 с.	2014	+		+		10	[Электронный ресурс]

Л, ПЗ, СРС	Управление качеством жизни сельского населения/ ; М-во сел. хоз-ва Рос. Федерации, Рос. НИИ информ. и техн.-экон. исслед. по инж.-техн. обеспечению агропром. комплекса}.	Войтюк М. В.	Росинформагротех, - 97	2014	+		+		10	2
---------------	---	-----------------	---------------------------	------	---	--	---	--	----	---

/Директор научной библиотеки Каб Председатель МК Госн. Зав. кафедрой СФ

7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Мониторинг студентов проводится на основе бально-рейтинговой системы. Итоговая отметка определяется суммой набранных баллов за текущую аттестацию и баллов, полученных на промежуточной аттестации.

Существующие задолженности студентом отрабатываются в соответствии с графиком ликвидации задолженностей (http://www.kgau.ru/new/news/news/2017/grafik_lz.pdf) в форме беседы, в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий, самостоятельного изучения и беседы с преподавателем.

Вопросы для зачета

- 1) Управление социальным развитием персонала как научная дисциплина.
- 2) Экономическая основа социального развития персонала.
- 3) Современные тенденции гуманизации труда.
- 4) Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.
- 5) Отечественный опыт социального управления на предприятии.
- 6) Приоритеты социального развития персонала в современных условиях.
- 7) Общая характеристика концепции качества трудовой жизни работников.
- 8) Раскрытие экономического потенциала организации через развитие персонала.
- 9) Социальная политика государства и ее влияние на организацию. Модели социальной политики.
- 10) Особенности социальной политики в РФ в трудовой деятельности.
- 11) Характеристика социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений.
- 12) Зарубежный опыт социального партнерства.
- 13) Сущность и значение внутренней социальной политики организации.
- 14) Общая характеристика социальных программ организации.
- 15) Условия и охрана труда как фактор повышения качества трудовой жизни работников.
- 16) Обучение персонала как фактор повышения качества трудовой жизни работников.
- 17) Организационная культура как фактор социального развития персонала.
- 18) Социально-психологический климат в коллективе как фактор социальной среды организации.
- 19) Управление социальной инфраструктурой организации.
- 20) Новые подходы к стимулированию персонала.
- 21) Задачи и функции социальной службы организации.
- 22) Общая характеристика социальных стратегий организации по отношению к персоналу.
- 23) Социальные нормативы и их роль в управлении.
- 24) Сущность и значение социального паспорта организации.
- 25) Методики оценки уровня социального развития организации.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для материально-технического обеспечения дисциплины «Банковское дело» используются компьютерные классы, специализированная аудитория и фонд библиотеки.

Для проведения занятий в специализированной аудитории должны быть установлены ноутбук, проектор, экран. В каждом компьютерном классе – 12 компьютеров, один мультимедийный проектор и экран.

Фонд библиотеки должен обеспечить обучающихся основной литературой по дисциплине «Банковское дело» в количестве 0,5 экземпляра на человека и иметь в наличии не менее двух экземпляров каждого наименования дополнительной литературы.

Также студентам предоставляется возможность беспрепятственного пользования сетью Интернет.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером. При этом обучение рекомендуется в течение одного семестра: для бакалавров - на 1 семестре.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности
- выбора студентом преподавателя для освоения того или иного модуля;
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

При переходе студента в другой вуз полученные им кредиты и баллы по отдельным модулям зачитываются. Для этого студенту выдается справка о набранных кредитах и баллах, а при официальном запросе – программа освоенного модуля и копии оценочных листов по нему. Оценочные листы балльно-рейтингового контроля подписываются студентом и преподавателем(ями) с указанием даты его проведения.

10. Образовательные технологии

Таблица 10

Название раздела дисциплины или отдельных тем	Вид занятия	Используемые образовательные технологии	Часы
Модуль 1. Методологические основы управления социальным развитием организаций			
Модульная единица 1.1. Введение. Персонал как объект социального управления	Л	Схемы	0,2
	ПЗ	Доклады, организация дискуссии	1
Модульная единица 1.2. Социальное развитие персонала как объект управления	Л	Схемы	0,3
	ПЗ	Доклады, организация дискуссии	1,1
Модульная единица 1.3. Социальная среда организации как объект управления персоналом	Л	Схемы	0,1
	ПЗ	Доклады, организация дискуссии	0,3
Модуль 2. История отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем			
Модульная единица 2.1. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	Л	Схемы	0,3
	ПЗ	Доклады, организация дискуссии	0,7
Модульная единица 2.2. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	Л	Схемы	0,2
	ПЗ	Доклады, организация дискуссии	0,8
Модуль 3. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации			
Модульная единица 3.1. Корпоративная социальная политика в условиях современной России	Л	Схемы	0,2
	ПЗ	Доклады, организация дискуссии, тест	1,2
Модульная единица 3.2. Механизм управления социальными процессами в организации	Л	Доклад, схемы, таблицы	0,2
	ПЗ	Работа с нормативными документами, деловая игра	1,2

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

Программу разработали:

ФИО, ученая степень, ученое звание