

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГАОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК  
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ  
Кафедра управления персоналом

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

38.03.03 Управление персоналом

---

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

Управление персоналом организации

---

*Наименование направленности (профиля)/ специализации*

Уровень высшего образования: *бакалавриат*

Форма обучения: *очная, очно-заочная,*

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2026

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Рабочая программа дисциплины

*Составитель:* ст. преп. Володина О.В.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры  
управления персоналом

№ 6 от 04.12.2025

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка.....	4
1.1 Цель и задачи дисциплины.....	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций.....	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
2. Структура дисциплины.....	5
3. Содержание дисциплины.....	6
4. Образовательные технологии.....	7
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	7
5.1. Система оценивания.....	7
5.2. Критерии выставления оценок.....	7
5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	11
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	14
6.1. Список источников и литературы.....	14
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	15
6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	15
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	15
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	16
9. Методические материалы.....	18
9.1. Планы семинарских занятий.....	18
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ.....	19
9.3. Иные материалы.....	19
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	20

# 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. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ПК-3.8 -Осуществляет деятельность по организации корпоративной социальной политики	<b>Знать:</b> - основы организации корпоративной социальной политики <b>Уметь:</b> - осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики <b>Владеть:</b> - навыками осуществления деятельности

		по организации корпоративной социальной политики
--	--	--

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

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 трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
7	Лекции	18
7	Семинары/лабораторные работы	24
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

### Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
8	Лекции	8
8	Семинары/лабораторные работы	16
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа(ов).

### 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

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

#### 5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

##### 5.1. Система оценивания

Форма контроля	Мах. количество баллов	
	За 1 работу	Всего
Текущий контроль:		
дискуссия на лекциях и практических занятиях	1 балл	12 баллов
блиц-контрольные	2 балла	10 баллов
эссе	6 баллов	12 баллов
практические контрольные задания	9 баллов	36 баллов
Промежуточная аттестация		
Промежуточная аттестация - письменная контрольная работа	40 баллов	40 баллов
Итого за семестр	100 баллов	

Полученный совокупный результат 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:

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

##### 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
-------------------------	-------------------------	---

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ Начало формы	«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/ С	«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/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «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</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	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. 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. 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 серьёзные недочёты, 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 недочёты, как то: неточное использование терминологии, нарушение логической последовательности изложения, недоказанность части выводов.
- ~ 5 баллов: эссе представлено, соответствуют темы, имеются мелкие недочёты 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 – 5-7 баллов.

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 неточности – 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.

#### **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.

### 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

#### 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.

#### 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.

**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

## **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**

1. Конституционные акты Российской Федерации
2. Конституция Российской Федерации
3. Федеральные законы
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последующими изменениями)

#### Литература

Обязательная:

1. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации : учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. — 3-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 216 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/2108576. - ISBN 978-5-16-019324-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2108576>

2. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К. Э. Оксинайд. - 4-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2024. - 182 с. - ISBN 978-5-9765-0031-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2149749>

3. Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов / под редакцией О. А. Канаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03190-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583198>.

2. Дополнительная учебная литература:

1. Управление социальным развитием организации: учебник / под ред. А.П. Егоршина. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 416 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005273-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002358>

2. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для вузов / В. А. Сафонов. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01455-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582950>.

## **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

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)

3. Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)
4. ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)
5. Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)
6. Cambridge University Press
7. ProQuest Dissertation & Theses Global
8. SAGE Journals
9. Taylor and Francis

## **6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

## **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**

### **9.3. Методические указания для написания письменных работ**

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Управление социальным развитием организации

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 3 зачетные единицы.