

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования "Пермский  
государственный национальный исследовательский  
университет"**

**Кафедра менеджмента**

Авторы-составители: **Алферова Татьяна Викторовна**

Рабочая программа дисциплины

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА**

Код УМК 98485

Утверждено  
Протокол №11  
от «17» июня 2021 г.

Пермь, 2021

## **1. Наименование дисциплины**

Управление социальным развитием персонала

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом  
направленность Управление человеческими ресурсами

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

В результате освоения дисциплины **Управление социальным развитием персонала** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

#### **38.03.03 Управление персоналом (направленность : Управление человеческими ресурсами)**

**ОПК.3** Способен самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую деятельность в своей профессиональной области с использованием современных методов исследования

##### **Индикаторы**

**ОПК.3.1** Ставит цель и задачи и составляет план научного исследования в рамках своей профессиональной области

**ОПК.3.2** Осуществляет сбор, критический анализ и обработку информации, применяя методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей

**ОПК.3.3** Находит недостатки и пробелы в исследуемой экономической системе в рамках своей профессиональной области и аргументировано обосновывает предложения по устранению выявленных недостатков и пробелов

**ОПК.3.4** Оформляет и представляет результаты своих научных и прикладных исследований в письменной и устной формах с использованием информационных технологий

**ПК.5** Способен осуществлять деятельность по разработке и реализации корпоративной социальной политики

##### **Индикаторы**

**ПК.5.1** Выполняет работу по разработке корпоративной социальной политики

**ПК.5.2** Осуществляет мероприятия по реализации и оценке корпоративной социальной политики

**УК.1** Способен осуществлять поиск, анализ и синтез информации, применять системный подход для разрешения проблемных ситуаций

##### **Индикаторы**

**УК.1.1** Осуществляет поиск информации, производит критическую оценку надежности ее источников

**УК.2** Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать способы их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений

##### **Индикаторы**

**УК.2.1** Формулирует задачи, исходя из поставленной цели

**УК.4** Способен осуществлять деловую коммуникацию на русском и иностранном языках в устной и письменной формах

##### **Индикаторы**

**УК.4.3** Представляет результаты деятельности на публичных мероприятиях в устной и письменной формах

#### 4. Объем и содержание дисциплины

<b>Направления подготовки</b>	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление человеческими ресурсами)
<b>форма обучения</b>	очная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	8
<b>Объем дисциплины (з.е.)</b>	4
<b>Объем дисциплины (ак.час.)</b>	144
<b>Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:</b>	56
<b>Проведение лекционных занятий</b>	28
<b>Проведение практических занятий, семинаров</b>	28
<b>Самостоятельная работа (ак.час.)</b>	88
<b>Формы текущего контроля</b>	Входное тестирование (1) Защищаемое контрольное мероприятие (4) Письменное контрольное мероприятие (1)
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	Экзамен (8 триместр)

## **5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины**

### **Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления**

В теме рассматриваются следующие вопросы: общенаучное, социальное, прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы; субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система; понятие, цели и задачи социального развития персонала; компетентностный подход к социальному развитию персонала.

### **Тема 2. Социально-экономическая среда организации**

В теме рассматриваются следующие вопросы: понятие социальной среды организации; элементы социальной среды и их характеристика; заинтересованные общественные группы (стейкхолдеры); корпоративная социальная ответственность как фактор социального развития; этика менеджмента/менеджера как детерминанта социального развития персонала.

### **Тема 4. Внутренние и внешние факторы социального развития персонала**

В теме рассматриваются следующие вопросы: основные факторы развития социальной среды организации

#### **Внешние факторы и их влияние рынок труда и социальную политику предприятия**

В теме рассматриваются следующие вопросы: внешние факторы социального развития персонала; макрофакторы; природно-климатические факторы; социально-культурные факторы; демографические вызовы России и их влияние на социальную политику государства и предприятия; факторы непосредственного окружения.

#### **Внутренние факторы социального развития персонала и их влияние на социальную политику предприятия**

В теме рассматриваются следующие вопросы: внутренние факторы социального развития персонала; факторы изменения социальных свойств персонала; план социального развития организации; факторы, влияющие на физические возможности работников организации (факторы трудоспособности); факторы, влияющие на умение работать (профессиональные умения, знания, навыки); факторы отношения работников к труду; социальный паспорт предприятия.

### **Тема 3. Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства**

В теме рассматриваются вопросы: социальная политика государства; связь социальной политики и социальной работы; социальная политика организации;

#### **Факторы, способствующие формированию системы социального партнерства**

Управление социальным развитием персонала как элемент системы социального партнерства. Понятие и практика социального партнерства. Факторы, способствующие формированию системы социального партнерства. Становление и особенности системы социального партнерства в современной России. Коллективный договор как инструмент социального партнерства на корпоративном уровне

### **Тема 4. Стратегия социального развития персонала в системе управления организацией**

В данной теме рассматриваются: понятие социальной стратегии, ее сущность и классификация; место социальной стратегии в стратегии предприятия; реализация социальных стратегий: технология, этапы, механизмы. Субъекты и система социального партнерства.

#### **Корпоративная социальная политика**

Механизм управления социальными процессами в организации. Концепция управления социальными процессами в организации. Основные виды социальных изменений. Понятие, суть, направления

корпоративной социальной политики.

### **Тема 5. Финансовое и организационное обеспечение реализации стратегии социального развития персонала**

В теме рассматриваются вопросы формирования и направления социальных инвестиций в современных организациях. Направление социальных программ компании: развитие персонала, охрана здоровья и безопасные условия труда, социально ответственная реструктуризация, природоохранная деятельность и ресурсосбережение, развитие местного сообщества, добросовестная деловая практика и др. Источники финансирования социальных стратегий и проектов. Альтернативные источники привлечения финансирования.

### **Тема 6. Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием персонала организации**

В теме рассматриваются вопросы: исторические предпосылки управления социальными процессами в России; исторические предпосылки управления социальными процессами за рубежом; сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России и за рубежом; современный отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами и социальным развитием персонала.

### **Современные методы управления социальным развитием персонала**

В теме изучаются: актуальные направления социального развития персонала; современные тенденции социального развития; показатели социального развития. проблемы социального развития организаций в современном российском обществе; социальное обеспечение нововведений в организациях.

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторные занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

## **7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

### **Основная:**

1. Алферова Т. В. Управление социальным развитием персонала. учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров «Управление персоналом» : в 2 ч. Ч. 1/Т. В. Алферова ; М-во науки и высш. образования РФ, Перм. гос. нац. исслед. ун-т.-Пермь:ПГНИУ,2020, ISBN 978-5-7944-3473-6.-129 <https://elis.psu.ru/node/616457>
2. Алферова Т. В. Управление социальным развитием персонала. учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров «Управление персоналом» : в 2 ч. Ч. 2/Т. В. Алферова ; М-во науки и высш. образования РФ, Перм. гос. нац. исслед. ун-т.-Пермь:ПГНИУ,2020, ISBN 978-5-7944-3559-7.-110 <https://elis.psu.ru/node/638309>

### **Дополнительная:**

1. Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов / О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03190-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/450330>
2. Роик, В. Д. Социальная политика и технология социальной работы : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 522 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11495-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/445385>
3. Попович Н. Г. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации: Учебно-методическое пособие/Попович Н. Г..-Симферополь: Университет экономики и управления,2017.-128. <http://www.iprbookshop.ru/73282.html>



## **9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

**<https://www.top-personal.ru/magazines.html>** Журнал «Управление персоналом»

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Образовательный процесс по дисциплине **Управление социальным развитием персонала** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
- доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС)
- доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**[student.psu.ru](http://student.psu.ru)**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Лекции и семинарские занятия

Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Практические занятия

Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Самостоятельная работа

Аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

Индивидуальные и групповые консультации

Аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Текущий контроль

Аудитория, оснащенная меловой или маркерной доской.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине**  
**Управление социальным развитием персонала**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.**  
**Индикаторы и критерии их оценивания**

**ОПК.3**

**Способен самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую деятельность в своей профессиональной области с использованием современных методов исследования**

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<b>ОПК.3.4</b> Оформляет и представляет результаты своих научных и прикладных исследований в письменной и устной формах с использованием информационных технологий	Планируемый результат контролируется при выполнении обучающимися курсовой работы	<p><b>Неудовлетворител</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Удовлетворительн</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Хорошо</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Отлично</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p>
<b>ОПК.3.3</b> Находит недостатки и пробелы в исследуемой экономической системе в рамках своей профессиональной области и аргументировано обосновывает предложения по устранению выявленных недостатков и пробелов	Планируемый результат контролируется при выполнении обучающимися курсовой работы	<p><b>Неудовлетворител</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Удовлетворительн</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Хорошо</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Отлично</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p>
<b>ОПК.3.1</b> Ставит цель и задачи и составляет план научного исследования	Планируемый результат контролируется при выполнении обучающимися курсовой работы	<p><b>Неудовлетворител</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p>

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
в рамках своей профессиональной области		<p><b>Удовлетворительн</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Хорошо</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Отлично</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p>
<b>ОПК.3.2</b> Осуществляет сбор, критический анализ и обработку информации, применяя методы научных и прикладных исследований в соответствии с поставленной задачей	Планируемый результат контролируется при выполнении обучающимися курсовой работы	<p><b>Неудовлетворител</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Удовлетворительн</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Хорошо</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Отлично</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p>

## **ПК.5**

### **Способен осуществлять деятельность по разработке и реализации корпоративной социальной политики**

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<b>ПК.5.1</b> Выполняет работу по разработке корпоративной социальной политики	Знать порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации. Уметь рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ. Владеть способами подготовки предложений по совершенствованию	<p><b>Неудовлетворител</b> Не знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации Не сформировано умение рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ Не владеет способами подготовки предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
	мероприятий корпоративной социальной политики	<p><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Неуверенно знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации</p> <p>Частично сформировано умение рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ</p> <p>Удовлетворительное владение способами подготовки предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики</p> <p><b>Хорошо</b></p> <p>Недостаточно уверенно знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации</p> <p>В целом сформировано умение рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ</p> <p>В целом хорошее владение способами подготовки предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики</p> <p><b>Отлично</b></p> <p>Уверенно знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации</p> <p>Сформировано уверенное умение рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ</p> <p>Высокий уровень владения способами подготовки предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики</p>
<b>ПК.5.2</b> Осуществляет мероприятия по реализации и оценке корпоративной социальной политики	Знать методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности. Уметь доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов	<p><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Не знает методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности</p> <p>Не сформировано умение доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
	<p>внутренних коммуникаций. Владеть методами определения эффективности мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, навыками оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой.</p>	<p><b>Неудовлетворител</b> Не владеет методами определения эффективности мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, навыками оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой</p> <p><b>Удовлетворительн</b> Неуверенно знает методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности Частично сформировано умение доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций Удовлетворительное владение методами определения эффективности мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, навыками оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой</p> <p><b>Хорошо</b> Недостаточно уверенно знает методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности В целом сформировано умение доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций В целом хорошее владение методами определения эффективности мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, навыками оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой</p> <p><b>Отлично</b> Уверенно знает методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p><b>Отлично</b></p> <p>Сформировано уверенное умение доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций</p> <p>Высокий уровень владения методами определения эффективности мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, навыками оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой</p>

### УК.1

**Способен осуществлять поиск, анализ и синтез информации, применять системный подход для разрешения проблемных ситуаций**

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>УК.1.1</b></p> <p>Осуществляет поиск информации, производит критическую оценку надежности ее источников</p>	<p>Планируемый результат контролируется при выполнении обучающимися курсовой работы</p>	<p><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Хорошо</b></p> <p>Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Отлично</b></p> <p>Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p>

### УК.2

**Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать способы их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений**

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>УК.2.1</b></p> <p>Формулирует задачи, исходя из поставленной цели</p>	<p>Планируемый результат контролируется при выполнении обучающимися курсовой работы</p>	<p><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Удовлетворительн</b></p>

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
		<p><b>Удовлетворительн</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Хорошо</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Отлично</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p>

#### **УК.4**

**Способен осуществлять деловую коммуникацию на русском и иностранном языках в устной и письменной формах**

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<b>УК.4.3</b> Представляет результаты деятельности на публичных мероприятиях в устной и письменной формах	Представляет результаты деятельности на публичных мероприятиях в устной и письменной формах	<p><b>Неудовлетворител</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Удовлетворительн</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Хорошо</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p> <p><b>Отлично</b> Критерии оценивания установлены Методическими рекомендациями по выполнению курсовых работ</p>



## Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

**Вид мероприятия промежуточной аттестации :** Экзамен

**Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации :** Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

**Максимальное количество баллов :** 100

### Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 45 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 45 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<b>Входной контроль</b>	Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления <b>Входное тестирование</b>	Базовые знания, необходимые для успешного освоения дисциплины "Управление социальным развитием персонала", в т.ч.: функциональных областей и уровней управления персоналом, роль человеческого фактора в деятельности организации и др.
<b>ПК.5.1</b> Выполняет работу по разработке корпоративной социальной политики	Тема 2. Социально-экономическая среда организации <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Знает основные принципы функционирования организации в социальной среде; умеет анализировать социально-экономическую среду организации и ее взаимосвязь с социальным развитием персонала; владеет навыками оценки фактического состояния социальной сферы предприятия
<b>ПК.5.1</b> Выполняет работу по разработке корпоративной социальной политики	Внешние факторы и их влияние рынок труда и социальную политику предприятия <b>Защищаемое контрольное мероприятие</b>	Знает основные внешние факторы социального развития персонала и их влияние рынок труда и социальную политику предприятия; умеет анализировать показатели, характеризующие тенденции внешней среды организации; владеет навыками пояснения взаимосвязи внешних факторов и внутренней среды предприятия.

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
	Внутренние факторы социального развития персонала и их влияние на социальную политику предприятия <b>Защищаемое контрольное мероприятие</b>	знать внутренние факторы социального развития персонала; уметь анализировать внутреннюю социально-экономическую среду организации; владеть навыками составления и анализа социального паспорта предприятия
<b>ПК.5.1</b> Выполняет работу по разработке корпоративной социальной политики	Корпоративная социальная политика <b>Защищаемое контрольное мероприятие</b>	знать основные стратегии социального развития персонала в системе управления организацией; уметь выбирать стратегию социального развития персонала в соответствии со стратегией организации; осуществлять сбор и обработку информации для разработки планов и программ социального развития в соответствии со стратегией организации
<b>ПК.5.2</b> Осуществляет мероприятия по реализации и оценке корпоративной социальной политики	Современные методы управления социальным развитием персонала <b>Защищаемое контрольное мероприятие</b>	Знать принципы формирования и направления социальных инвестиций в современных организациях, уметь осуществлять поиск информации об источниках финансирования социального развития и осуществлять их критическую оценку; определять эффективность инвестиций в социальное развитие персонала (обучение персонала, охрану здоровья, создание безопасных условий труда и т.д.), владеть навыками обоснования социальной и экономической эффективности с учетом экономического состояния и целей развития предприятия.

### Спецификация мероприятий текущего контроля

#### Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
-----------------------	-------

81-100% правильных ответов (9-10 ответов)	5
61-80% правильных ответов (7-8 ответов)	4
41-60% правильных ответов (5-6 ответов)	3
0-40% правильных ответов (4 и менее)	2

## Тема 2. Социально-экономическая среда организации

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Дано 81-100% правильных ответов (9 -10 ответов) - 10 баллов (максимальный уровень прохождения теста);+10 баллов выставляется студенту, если он полностью выполнил задание, в котором отсутствуют ошибки и недочеты. Во время ответа аргументировано поясняет схемы и алгоритмы расчетов, умеет выделять главное, обобщать и делать выводы, полно и грамотно дает ответы на поставленные вопросы.	20
Дано 61-80% правильных ответов (7-8 ответов) - 8 баллов;+ 8 баллов выставляется студенту, если он полностью выполнил задание, знает изученный программный материал, но в ответе на вопросы допускает недочеты, незначительные ошибки или испытывает затруднения при самостоятельном воспроизведении материала, требующие незначительной помощи преподавателя.	16
Дано 41-60% правильных ответов (5 - 6 ответов) - 6 баллов (пороговый уровень прохождения теста);+ 6 баллов выставляется студенту, если он выполнил задание, но при ответе допускает существенные недочеты, знает материал на уровне минимальных требований программы, затрудняется при ответах на вопросы.	12
Дано 40% и менее правильных ответов (4 ответа и менее) - 4 балла.+ 4 балла (недостаточный уровень) выставляется студенту, если он выполнил менее 60% от общего объема задания, при ответе показывает знание и усвоение материала на уровне ниже минимальных требований программы, дает ответы с существенными недочетами, допускает затруднения при ответах на стандартные вопросы.	8

## Внешние факторы и их влияние рынок труда и социальную политику предприятия

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Дано 81-100% правильных ответов (9 -10 ответов) - 10 баллов (максимальный уровень прохождения теста);+10 баллов выставляется студенту, если он полностью выполнил	20

задание, в котором отсутствуют ошибки и недочеты. Во время ответа аргументировано поясняет схемы и алгоритмы расчетов, умеет выделять главное, обобщать и делать выводы, полно и грамотно дает ответы на поставленные вопросы.	
Дано 61-80% правильных ответов (7-8 ответов) - 8 баллов;+ 8 баллов выставляется студенту, если он полностью выполнил задание, знает изученный программный материал, но в ответе на вопросы допускает недочеты, незначительные ошибки или испытывает затруднения при самостоятельном воспроизведении материала, требующие незначительной помощи преподавателя.	16
Дано 41-60% правильных ответов (5 - 6 ответов) - 6 баллов (пороговый уровень прохождения теста);+ 6 баллов выставляется студенту, если он выполнил задание, но при ответе допускает существенные недочеты, знает материал на уровне минимальных требований программы, затрудняется при ответах на вопросы.	12
Дано 40% и менее правильных ответов (4 ответа и менее) - 4 балла.+ 4 балла (недостаточный уровень) выставляется студенту, если он выполнил менее 60% от общего объема задания, при ответе показывает знание и усвоение материала на уровне ниже минимальных требований программы, дает ответы с существенными недочетами, допускает затруднения при ответах на стандартные вопросы.	8

### **Внутренние факторы социального развития персонала и их влияние на социальную политику предприятия**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Дано 81-100% правильных ответов (13-15 ответов) - 15 баллов (максимальный уровень прохождения теста);правильное выполнение задания, подробная аргументация своего решения, хорошее знание теоретических аспектов, со ссылками на нормы закона - оцениваются в 5 баллов (максимальная оценка).	20
Дано 61-80% правильных ответов (10–12 ответов) - 12 баллов;правильное выполнение задания, достаточная аргументация своего решения, знание теоретического материала, затруднения в ссылках на нормы закона - оцениваются в 4 балла	16
Дано 41-60% правильных ответов – (7-9 ответов) - 9 баллов (пороговый уровень прохождения теста);частично правильное выполнение задания, недостаточная аргументация своего решения - оцениваются в 3 балла.	12
Дано 40% и менее правильных ответов (6 ответов и менее) - 6 баллов.Неправильное выполнение задания, отсутствие необходимых знаний теоретических аспектов - оцениваются в 2 балла.	8

### **Корпоративная социальная политика**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Дано 81-100% правильных ответов (9-10 ответов) - 10 баллов (максимальный уровень прохождения теста);правильное выполнение задания, подробная аргументация своего решения, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на нормы законов - оцениваются в 10 баллов.	20
Дано 61-80% правильных ответов (7-8 ответов) – 8 баллов;правильное решение кейса, достаточная аргументация своего решения, знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на нормы закона - оцениваются в 8 балла	16
Дано 41-60% правильных ответов (5-6 ответов) - 6 баллов (пороговый уровень прохождения теста);частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация своего решения, без ссылок на норму закона - оцениваются в 6 балла.	12
Дано 40% и менее правильных ответов (4 ответа и менее) - 4 балла;неправильное решение кейса, отсутствие необходимых знаний теоретических аспектов решения кейса - оцениваются в 4 балла.	8

### **Современные методы управления социальным развитием персонала**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **4 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Показатель БаллСтудент полностью выполнил задание, в котором отсутствуют ошибки и недочеты. Во время ответа аргументировано поясняет схемы и алгоритмы расчетов, умеет выделять главное, обобщать и делать выводы, полно и грамотно дает ответы на поставленные вопросы.	20
Студент полностью выполнил задание, знает изученный программный материал, но в ответе на вопросы допускает недочеты, незначительные ошибки или испытывает затруднения при самостоятельном воспроизведении материала, требующие незначительной помощи преподавателя. 16	16
Студент выполнил задание, но при ответе допускает существенные недочеты, знает материал на уровне минимальных требований программы, затрудняется при ответах на вопросы. 12	12
Студент выполнил задание или выполнил менее 60% от общего объема, при ответе показывает знание и усвоение материала на уровне ниже минимальных требований программы, дает ответы с существенными недочетами, допускает затруднения при ответах на стандартные вопросы	8