

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Рябинин Алексей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 10.08.2023 12:00:02
Уникальный программный ключ:
f5b92585d87b316237a7e4fb462e752b9baf0402

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ**
*Экономический факультет
Кафедра Экономики*



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление социальным развитием персонала»

38.03.03 «Управление персоналом» (профиль – Управление персоналом организации)

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: *очно-заочная, заочная*

Год начала подготовки: 2023

Москва, 2023 г.

Программу подготовил(и):
Ганина С.А.

Рабочая программа дисциплины
«Управление социальным развитием персонала»

Разработана в соответствии с ФГОС ВО:

1. Федеральный государственный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 955 от «12» августа 2020 г., зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г. № 59446), составлена на основании учебного плана: Управление персоналом направленность «Управление персоналом организации»;
2. Профессиональный стандарт 07.003 «Специалист управлению персоналом» (приказ №691н Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г.).

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры Экономики
Протокол от 30 мая 2023 г. №10

Зав. кафедрой _____  Киселев В.В.

1. Цель освоения дисциплины

Цель дисциплины – сформировать у студентов систему знаний в части теории и практики в области социального развития персонала и навыков управления социальными процессами в практической деятельности организации.

Основные задачи дисциплины:

- формирование знаний социальных аспектах трудовой деятельности персонала организации;
- изучение и освоение методик измерения и оценки социальной среды организации и ее качества;
- изучение социальных аспектов трудовой деятельности и методологию их исследования в организации;
- освоение современных методик и технологий совершенствования социальной среды и социальной слагаемой деятельности персонала;

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к блоку Б1.В.14 образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и навыки, полученные в ходе освоения следующих дисциплин: «Макроэкономика», «Рынок рабочей силы», «Регулирование социально-трудовых отношений», «Кадровая политика и кадровое планирование», «Организация и нормирование труда».

Освоение дисциплины необходимо для следующих дисциплин: «Формирование и оценка трудового потенциала организации», «Управление рисками в кадровой работе», «Производственная практика: преддипломная практика», выпускная квалификационная работа.

Дисциплина изучается на 5 курсе, в 9 семестре.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты:

Компетенция	Индикаторы	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК – 5. Способен осуществлять деятельность организации корпоративной социальной политики	<i>ИПК-5.1 Способен разработать и внедрить корпоративные социальные проекты (управление здоровьем, благополучие сотрудников, пенсионная программа и др.)</i>	В результате освоения дисциплины обучающийся должен: <i>Знать:</i> -теоретические и методологические основы социального планирования персонала и социальных организационных проектов; - методы анализа уровня социального развития персонала организации <i>Владеть:</i> - владеть навыками разработки и реализации социальных

	<p><i>ИПК-5.2. Формирует корпоративную культуру на основании эффективных социальных проектов</i></p>	<p>проектов, направленных на управление социальным развитием персонала организации.</p> <p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</p> <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -теоретические и методологические основы разработки и реализации корпоративной культуры организации; - методы и технологии оценки качества социальных проектов организации. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - владеть навыками разработки и реализации корпоративной культуры, способствующей эффективному социальному развитию персонала организации.
--	--	---

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 5 зачетных единицы, 180 академических часа.

На учебные занятия лекционного типа отводится по очно-заочной форме 12 часов, в заочной форме – 12 часов.

На занятия практического (семинарского) типа — по очно-заочной форме 20 часов, в заочной форме – 20 часов.

Самостоятельная работа составляет соответственно 139 и 139 часов.

На подготовку к экзамену отводится 9 часов.

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

5.1. Тематические разделы дисциплины и компетенции, которые формируются при их изучении

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Код формируемой
-------	---------------------------------	--------------------	-----------------

			компетенции
1	Тема 1. Социальная среда организации как объект управления.	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.	ПК-5
2	Тема 2. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала. Технические, экономические и социальные параметры организации; организация как социальная среда личности работника; материальные и социально-психологические компоненты социальной среды; система управления персоналом как фактор социальных премий. Основные факторы социальных изменений в современном обществе. Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия; рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений, управления; гуманизация управления; рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.	ПК-5
3	Тема 3. Внешние факторы социального развития персонала.	Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы; возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга.	ПК-5
4	Тема 4. Механизм управления социальными процессами в организации.	Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования; методы социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.	ПК-5
5	Тема 5. Корпоративная социальная ответственность организации в условиях	Определение и сущность корпоративной социальной ответственности. Эволюция представлений и социальной ответственности организации. Западные и отечественные подходы к трактовки и реализации социальной	ПК-5

	современной России.	ответственности организации. Уровни социальной ответственности организации. Подходы за и против социальной ответственности организации. Внешняя социальная ответственность организации и ее направления. Внутренняя социальная ответственность организации по отношению к собственному персоналу, инструменты и механизмы ее реализации.	
6	Тема 6. Социальная политика 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.	ПК-5

5.2. Разделы дисциплины, виды учебных занятий и формы текущего контроля успеваемости для заочной формы обучения

№ семестра	Наименование раздела дисциплины	Трудоемкость в часах					На СРС	Формы СРС	Формы текущего контроля с указанием баллов (при использовании балльной системы оценивания)
		Всего (вкл. СРС)	На контактную работу по видам учебных занятий						
			Л	ПЗ	ИЗ				
1	Тема 1. Социальная среда организации как объект управления.	29	2	2		25	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий	
2	Тема 2. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.	28	2	4		22	Реферирование литературы.	Опрос, решение индивидуальных заданий.	
3	Тема 3.	28	2	4		22	Реферирование	Ситуационный анализ.	

	Внешние факторы социального развития персонала.						литературы.	
4	Тема 4. Механизм управления социальными процессами в организации.	29	2	2		25	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
5	Тема 5. Корпоративная социальная ответственность организации в условиях современной России.	29	2	4		23	Реферирование литературы Подготовка реферата	Опрос, решение индивидуальных заданий. Сдается преподавателю.
6	Тема 6. Социальная политика организации.	28	2	4		22	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
	Экзамен	9						
ИТОГО:		180	12	20		139		

5.3. Разделы дисциплины, виды учебных занятий и формы текущего контроля успеваемости для очно-заочной формы обучения

№ семестра	Наименование раздела дисциплины	Трудоемкость в часах					На СРС	Формы СРС	Формы текущего контроля с указанием баллов (при использовании балльной системы оценивания)
		Всего (вкл. СРС)	На контактную работу по видам учебных занятий						
			Л	ПЗ	ИЗ				
1	Тема 1. Социальная среда организации как объект управления.	29	2	2		25	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий	
2	Тема 2. Внутриорганизационные факторы	28	2	4		22	Реферирование	Опрос, решение	

	изменения социальных свойств персонала.						литературы.	индивидуальных заданий.
3	Тема 3. Внешние факторы социального развития персонала.	28	2	4		22	Реферирование литературы.	Ситуационный анализ.
4	Тема 4. Механизм управления социальными процессами в организации.	29	2	2		25	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
5	Тема 5. Корпоративная социальная ответственность организации в условиях современной России.	29	2	4		23	Реферирование литературы Подготовка реферата	Опрос, решение индивидуальных заданий. Сдается преподавателю.
6	Тема 6. Социальная политика организации.	28	2	4		22	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
	Экзамен	9						
ИТОГО:		180	12	20		139		

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание СРС	Контроль
1	Социальная среда организации как объект управления.	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов
2	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов

3	Внешние факторы социального развития персонала.	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов
4	Механизм управления социальными процессами в организации.	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов
5	Корпоративная социальная ответственность организации в условиях современной России.	реферат на предложенные преподавателем темы. Объем 10-12 стр. компьютерного текста, 14 шрифт Times New Roman, через 1,5 интервала, выравнивание по ширине страницы, нумерация страниц	Сдается преподавателю в напечатанном виде, проверяется преподавателем вне аудитории.
6	Социальная политика организации.	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов

7. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Общие условия

Промежуточная аттестация проводится в 9 семестре в форме экзамена.

7.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Показатель и достижения результата в обучении	Критерии и шкала оценивания				Перечень оценочных средств
		Отлично	Хорошо	Удовл	Неудовл.	
ПК-5	показатель ее формирования служит знание основных понятий, категорий и инструментов микроэкономики и прикладны	Ответы на поставленные вопросы в билете излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Делаются обоснованн	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Демонстрируется умение анализировать материал,	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Демонстрируются поверхностные знания вопроса. Имеются затруднени	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Имеются заметные	Тесты Рефераты Практические задачи

	х экономиче ских дисциплин	ые выводы. Демонстри руются глубокие знания базовых нормативн о-правовых актов. Соблюдаю тся нормы литературн ой речи.	однако не все выводы носят аргументиров анный и доказательны й характер. Соблюдаются нормы литературной речи.	я с выводами. Допускают ся нарушения норм литературн ой речи. Отмечается слабое владение терминолог ией.	нарушения норм литературн ой речи.	
--	-------------------------------------	--	--	--	---	--

8. Лабораторный практикум - не предусмотрено

9. Практические занятия (семинары).

Практические занятия (семинары) являются формой аудиторной групповой работы под руководством преподавателя. Занятия проводятся в группах. Основной целью занятия является формирование умений решать практико-ориентированные задачи

Семинарские занятия по каждой теме обеспечены набором вариативных расчетных и организационно-практических задач.

Семинар №1.

Тема: «Социальная среда организации как объект управления персоналом».

Вопросы темы:

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

Вопросы для обсуждения:

1. Социальное управление организацией как научная дисциплина и ее взаимосвязь с другими науками.
2. Направление социального развития отдельных организаций.
3. Экономическая основа социального развития организации.
4. Методы социального управления.
5. Понятие гуманизации труда. Основные направления гуманизации труда.
6. Сущность концепции качества трудовой жизни. Элементы и показатели качества трудовой жизни работников.
7. Сущность удовлетворенности трудом.

Семинар №2.

Тема: «Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала».

Вопросы темы:

1. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.
2. Технические, экономические и социальные параметры организации; организация как социальная среда личности работника; материальные и социально-психологические компоненты социальной среды; система управления персоналом как фактор социальных премий.
3. Основные факторы социальных изменений в современном обществе.
4. Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия; рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений, управления; гуманизация управления; рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.

Вопросы для обсуждения:

1. Внутреннее факторы развития организации.
2. Влияние внутренних факторов по положение персонала в организации.
3. Основные показатели и факторы социального уровня развития организации.
4. Связь экономических и социальных факторов развития организации.

Семинар №3.

Тема: «Внешние факторы социального развития персонала».

Вопросы темы:

1. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы.
2. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга.

Вопросы для обсуждения:

1. Внешняя социальная среда организация и ее факторы.
2. Внутренняя социальная среда организация и ее факторы.
3. Понятие корпоративной социальной ответственности.
4. Составляющие социальной ответственности бизнеса.
5. Новые формы вовлечения компаний в решении социальных проблем.

Семинар №4.

Тема: «Механизм управления социальными процессами в организации».

Вопросы темы:

1. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.
2. Методы социального планирования и прогнозирования.

3. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Виды и направления социальных процессов в организации.
2. Социальное планирование развития персонала организации.
3. Методы социального планирования развития персонала.
4. Социальное прогнозирование развития организации и персонала организации.
5. Методы управления социальными процессами в организации.

Семинар №5.

Тема: «Корпоративная социальная ответственность организации в условиях современной России».

Вопросы темы:

1. Определение и сущность корпоративной социальной ответственности. Эволюция представлений и социальной ответственности организации.
2. Западные и отечественные подходы к трактовке и реализации социальной ответственности организации.
3. Уровни социальной ответственности организации. Подходы за и против социальной ответственности организации.
4. Внешняя социальная ответственность организации и ее направления.
5. Внутренняя социальная ответственность организации по отношению к собственному персоналу, инструменты и механизмы ее реализации.

Вопросы для обсуждения:

1. Социальная ответственность организации перед поставщиками ресурсов.
2. Социальная ответственность организации по отношению к потребителям продукции.
3. Социальная ответственность организации по отношению к различным группам потребителей в современный период.
4. Социальная ответственность организации перед собственным персоналом.
5. Особенности социальной ответственности перед поставщиками ресурсов в России в других государствах.

Семинар №6.

Тема: «Социальная политика организации».

Вопросы темы:

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

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность социальной политики государства.
2. Социальная политика в РФ.

3. Формы социальной защиты.
4. Система социального страхования.
5. Влияние социальной политики государства на организацию.
6. Сущность корпоративной социальной политики.
7. Классификация выплат социального характера в организации.
8. Обязательные социальные выплаты.
9. Добровольно предоставляемые социальные льготы.
10. Сущность, значение и структура социального кодекса организации.

Порядок отработки студентами пропущенных занятий

Независимо от причины отсутствия на занятиях все пропущенные темы должны быть отработаны. Отработка должна проходить в форме подготовки реферата по теме пропущенной лекции или семинара. План реферата должен совпадать с планом пропущенной лекции или семинара

10. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену:

1. Понятие социальной среды организации и ее структура
2. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
3. Цели развития социальной среды организации.
4. Содержание и формы управления социальным развитием организации.
5. Отечественный опыт управления социальным развитием организации.
6. Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем.
7. Общее и особенное в западной и восточной модели управления социальным развитием организации.
8. Возможность применения зарубежных моделей социального развития предприятий и управления в российских условиях.
9. Цели социальной политики современного государства.
10. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.
11. Особенности социального партнерства в России.
12. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации
13. Социальная защита работников.
14. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации.
15. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
16. Внеурочное время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации.
17. Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии.
18. Социальные технологии
19. План социального развития организации и порядок его разработки
20. Понятие социального планирования, его соотношение с понятием социального управления.
21. Социальная политика и концепция социального управления.
22. Соотношение понятий прогресса и социального развития.
23. Соотношение возможностей предприятия и факторов внешней среды в управлении социальными процессами на предприятии.
24. Индекс развития человеческого потенциала.
25. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
26. Стратегия социального развития.

27. Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.
- 28.
29. Нематериальные инструменты управления поведением персонала организации.
30. Оплата труда как фактор повышения качества трудовой жизни работников.
31. Основные показатели социального развития организации.
32. Содержание понятия «качество трудовой жизни». Концепция качества трудовой жизни.
33. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации.
34. Необходимость распределения прибыли между заинтересованными общественными группами. Эффект распределения прибыли.
35. Роль профсоюзов в становлении социального партнерства.
36. Роль охраны труда в социальной защите работников.
37. Методика оценки уровня социального развития организации.
38. Основные социальные показатели развития организации.
39. Расчет интегральных показателей уровня гуманизации труда и уровня качества трудовой жизни.
40. Принципы использования и распределения прибыли на социальные цели.

11. **Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

Основная литература:

1. Архипова, Н. И. Современные проблемы управления персоналом: учебно-методическое пособие / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова. — 2-е изд. — Москва: Российский государственный гуманитарный университет, 2022. — 99 с. — ISBN 978-5-7281-3083-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124686.html>

2. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие для СПО / С. Е. Елкин. — Саратов: Профобразование, 2021. — 242 с. — ISBN 978-5-4488-0951-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/100164.html>

3. Костюченко, Т. Н. Прогнозирование и планирование социально-экономического развития: учебное пособие / Т. Н. Костюченко, О. М. Лисова. — 3-е изд. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2021. — 172 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109366.html>

Дополнительная литература:

1. Сотников, Н. З. Технологии управления персоналом в организации: практикум / Н. З. Сотников. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2022. — 186 с. — ISBN 978-5-7014-1043-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/126992.html>

2. Ковальжина, Л. С. Технологии управления развитием персонала: учебное пособие / Л. С. Ковальжина. — Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2021. — 99 с. — ISBN 978-5-9961-2658-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122329.html>

3. Коттон, Д. Ключевые модели для саморазвития и управления персоналом. 75 моделей, которые должен знать каждый менеджер / Д. Коттон; перевод В. Н. Егоров. — 2-е изд. — Москва: Лаборатория знаний, 2022. — 321 с. — ISBN 978-5-00101-963-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/127707.html>

12. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины

<http://economics.edu.ru> – Образовательный портал

<https://minobrnauki.gov.ru/> Министерство науки и высшего образования РФ

<http://www.aup.ru/library/> Электронная библиотека экономической и деловой литературы

<http://ecsocman.hse.ru/> Сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления»

<http://www.mevriz.ru/> Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом»

<http://www.mba-journal.ru/archive/> Сайт специализированного научно-практического издания «Менеджмент и бизнес-администрирование»

<https://rjm.spbu.ru/> Официальный сайт журнала «Российский журнал менеджмента»

Справочная правовая система «Консультант-Плюс» - www.consultant.ru

Справочная правовая система «Гарант» - www.garant.ru

13. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение учебной дисциплины «Управление социальным развитием персонала» предполагает овладение материалами лекций, учебника, программы, работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение письменных работ в форме рефератов, тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемого раздела, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов.

14. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Операционная система – Linux, пакет офисных программ – LibreOffice либо операционная система – Windows, пакет офисных программ – Microsoft Office в зависимости от распределения аудиторий. Учебные аудитории оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

15. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» необходимо наличие аудитории, оснащённой мультимедийными средствами обучения для чтения лекций и проведения семинарских занятий.

16. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.

ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ ЛЕКЦИЙ

Лекция (от лат. lectio – чтение) – систематическое, последовательное и ясное изложение преподавателем учебного материала или какого-либо научного вопроса. При необходимости может сопровождаться демонстрацией слайдов и фильмов. Как одна из организационных форм и методов обучения традиционна для высшей школы. Лекция – экономный по времени способ сообщения студентам значительного объема информации. В среднем учебная лекция занимает 1,5 – 2 часа.

Основными современными **требованиями**, предъявляемыми к лекции, являются: целостное и систематическое изложение материала, его научность, доступность, органичная связь с другими видами учебных занятий.

Лекция должна иметь:

- четкую структуру и логику раскрытия последовательно изучаемых вопросов;
- иметь законченный характер освещения определенной темы (проблемы), связь с предыдущим материалом;
- быть доказательной и аргументированной, содержать достаточное количество примеров, обоснований, доказательств;
- ставить перед студентами вопросы для размышления;
- лектор должен уметь пробуждать интерес к знаниям, стимулировать к самостоятельной работе;
- лектору необходимо уметь удерживать внимание аудитории, его речь должна быть культурной, т.е. отличаться смысловой точностью и грамматической правильностью; он должен владеть специальной терминологией и уметь ее разъяснять.

От лектора требуется не только четкое и логически связанное изложение содержания предмета, но и умение направить и стимулировать слушателей к активной мыслительной работе. Восприятие лекции слушателями зависит от качества материала. Главное в лекции – умение активизировать познавательную деятельность слушателей, добиться ответной мыслительной реакции. Лекция призвана подтолкнуть студентов к размышлению, подсказать направления самостоятельной работы, побудить к действию.

В каждой лекции должны быть неразрывно объединены два начала - образовательное и воспитательное. В лекции не должно быть ничего лишнего, все направляется на достижение поставленной цели, на раскрытие основной идеи, на доказательство того или иного положения. Существенное значение имеет использование на лекции средств обратной связи различной степени сложности. Обратная связь выступает как способ для лектора получать представление о ходе усвоения материала и активности аудитории.

Подготовка лекции - это процесс, включающий в себя сбор, накопление и распределение материала по времени, продумывание логического построения лекции, выделение наиболее важных моментов из всего материала. Лекция должна аккумулировать все накопленные материалы, так или иначе относящиеся к теме. Процесс подготовки к лекции индивидуален и во многом зависит от сложности темы, подготовленности преподавателя, особенностей учебной группы. Однако, несмотря на это, можно выделить основные этапы в процессе подготовки, характерные для лекции по любому учебному предмету. К ним относятся:

- изучение исходной документации;
- разработка замысла лекции и выбор целесообразной методики;
- оформление лекции, репетиция.

Структура лекции:

- название темы;
- указание времени на лекцию в целом, вводную часть, основную часть, заключение;

- вводная часть;
- основная часть;
- краткие выводы по каждому из вопросов;
- заключение;
- список использованной литературы.

К исходной документации, которой обязан руководствоваться преподаватель, относится программа учебной дисциплины, учебники и учебно-методические пособия, частные методики преподавания дисциплины, расписание занятий со студентами. При разработке замысла лекции одной из важных задач преподавателя является постановка учебной проблемы. Умение найти основную идею в каждой лекционной теме имеет решающее значение для ее успеха. Как правило, тема лекции определена учебной программой данной дисциплины. Она обязательна для преподавателя. Изменения в названии темы, постановке учебных вопросов обязательно обсуждаются на кафедре и только после соответствующего утверждения вносятся коррективы. Самостоятельно изменять их формулировку преподаватель не имеет права. Его право – выбирать содержание, соответствующее теме и учебным вопросам, а также методы, ведущие к достижению оптимального результата познавательной деятельности студентов. При выборе методов преподаватель исходит из соображения педагогической целесообразности и учета состава студенческой аудитории. При разработке структуры лекции важно смоделировать эффект ее воздействия, расчленить учебный материал на модули, логически увязанные друг с другом, сформулировать основные идеи и выводы по каждому учебному вопросу и теме в целом; надо так подойти к собранному материалу и так знать его, чтобы найти каждому учебному модулю его логическое место. Логическая стройность, соразмерность и взаимосвязь отдельных частей ведет к четкости ее изложения, ясности освещения вопроса, облегчает ее понимание студентами.

Оформление лекции заключается, как правило, в разработке ее полного текста или плана-конспекта. Полный текст лекции необходим при чтении лекции по особо важному учебному материалу. В плане-конспекте дается краткое содержание излагаемых вопросов, фактический материал, выводы и обобщения, пометки о времени и месте демонстрации средств наглядности, а также другие пометки, необходимые преподавателю в ходе чтения лекции. В отдельных случаях преподаватель составляет краткий план лекции, включая в него обязательные входные данные и перечень вопросов с распределением их по времени.

Вводная часть (введение).

Вступление (введение) определяет не только тему и план, но и цель лекции. Оно призвано заинтересовать и настроить аудиторию на слушание материала. На лекции преподавателю необходимо сначала установить контакт с аудиторией, затем, не торопясь, четко и ясно, назвать тему лекции, дать студентам записать ее. Далее перейти к изложению вводной части, в которой определяется место темы в изучаемом курсе и ее значение для практической деятельности студентов, проинформировать о распределении времени на тему. Если это не первая лекция по теме, то преподаватель должен связать ее с предшествующей лекцией. Далее следует перечислить учебные вопросы и дать возможность студентам записать их.

Проведение лекции может предусматривать различные варианты ее начала, однако в целом вводная ее часть должна четко ориентировать студентов в рамках рассматриваемой проблемы, а также указать на то, что они должны усвоить на лекции, чему конкретно научиться.

Вводная часть лекции не должна занимать более 5 – 7 минут. Темп ее изложения, как правило, выше темпа изложения содержания учебных вопросов, что заставляет обучаемых психологически собраться и сосредоточиться.

Важное условие успеха преподавателя на лекции – интонация, выразительность его речи, оптимальность ее ритма и темпа, включение элементов юмора. Определяя темп речи, преподаватель должен учитывать, что студенты записывают только то, что преподаватель

подчеркивает голосом, разрядкой речи, педагогическими паузами и повторами отдельных положений, приглашением обучаемых к тому, чтобы они запомнили то или иное положение, выделенное преподавателем.

Заключительная часть. Заключение в структуре лекции имеет также большое значение, т.к. именно оно позволяет подвести итоги сказанному, поставить перед студентами необходимые задачи, указать на связь с последующим учебным материалом и порядок подготовки к следующему занятию, ответить на вопросы, возникшие за время лекции. После ответов на возникшие вопросы лектор заканчивает занятие.

Необходимо помнить, что к важнейшим преимуществам лекционного обучения относится то, что лектору можно задать вопрос и тут же получить ответ. После того, как на поступивший вопрос дан полный и достаточно обоснованный ответ, преподавателю после лекции следует обдумать, почему заданы такие вопросы, и внести необходимые коррективы в текст лекции.

Лекторское мастерство преподавателя, как и его знания, оттачиваются в результате ежедневного труда. Для этого требуется тщательный анализ результатов каждой прочитанной лекции, как по ее содержанию, так и по форме изложения.

ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Специфика этого вида занятий (семинаров) состоит в выполнении самостоятельно или под руководством преподавателя заданий и является активной формой учебных занятий. Практические занятия призваны развивать и закреплять у студентов навыки самостоятельной работы, применять полученные на лекциях знания. В ходе семинара вырабатывается умение формулировать, обосновывать и излагать собственное суждение по обсуждаемому вопросу, умение отстаивать свои взгляды, а также углубляются и закрепляются знания, полученные на лекциях и в ходе самостоятельной работы.

Во всех случаях семинары выполняют познавательную, воспитательную и контрольную функции, т.е. в ходе подготовки и проведения семинара студенты приобретают более глубокие знания, существенно расширяется их представление об изучаемом предмете, приобретает способность свободно оперировать понятиями и терминами, ранее им неизвестными. В ходе семинара преподаватель изучает обучаемых, степень усвоения ими материала. Семинары выполняют также и функцию контроля: преподаватель составляет суждение об уровне знаний обучаемых, получает представление о сильных и слабых сторонах их подготовки – все это дает возможность преподавателю своевременно оказать необходимую помощь слабо успевающим студентам.

Разумеется, что всего этого удастся достичь только в случае высокой активности студентов, которая напрямую зависит от уровня их подготовленности, а также от умения преподавателя создать атмосферу раскованности, взаимопонимания и взаимодоверия. К традиционным семинарам в высшей школе относят:

- занятия, основная цель которых – углубленное изучение определенного систематического курса и тематически связанного с ним;
- занятия, предназначенные для основательной проработки отдельных, наиболее важных и типичных в методологическом отношении тем курса или отдельной темы;

Основные функции практического (семинарского) занятия:

Познавательная функция. Семинар позволяет организовать творческое, активное изучение теоретических и практических вопросов, установить непосредственное общение преподавателя со студентами, формирует самоконтроль за правильным пониманием изучаемого материала со стороны студентов, расширяет и закрепляет знания, навыки и умения.

Воспитательная функция. Семинар осуществляет связь теоретических знаний с практикой, усиливает обратную связь субъекта и объекта воспитания, дает возможность преподавателю изучить индивидуальные особенности каждого студента.

Функция контроля. Семинар позволяет проконтролировать уровень знаний, навыков и умений студентов, качество их самостоятельной работы.

Подготовка семинара.

Работу к организации данного вида занятий преподаватель начинает с определения исходных данных. К ним относятся: тема, вопросы, определенные учебной программой, состав студентов и уровень их подготовки, время и продолжительность занятия, возможности учебно-материальной базы. При разработке исходных данных преподаватель руководствуется учебной программой, которая регламентирует глубину и направленность обучения. Учебные и воспитательные цели преподаватель формулирует исходя из темы, педагогических задач и уровня подготовки студентов.

Изучив общие положения и методическую литературу по предмету, преподаватель начинает непосредственную подготовку к занятию. При выборе методов преподаватель исходит из содержания вопросов, подготовленности студентов, целей занятий и возможностей учебно-материальной базы. Необходимо стремиться к тому, чтобы избранные методы обучения и методические приемы способствовали углубленному изучению предмета, а также прививали практические навыки.

При расчете учебного времени необходимо учитывать содержание учебных вопросов и цель занятия – чего хочет добиться преподаватель от студентов: овладения ими знаниями или знаниями, навыками и умениями.

При подготовке к семинару преподаватель должен подобрать ряд примеров, на которых можно отработать лекционный материал, показать практическое значение темы, тщательно продумать порядок их на занятии. Обязательно необходимо подобрать задания разной сложности (от простого к сложному), а также более сложные задания для сильных студентов. Затем ему необходимо отобрать наглядные пособия для практического занятия, определить технические средства обучения и изучить правила их использования на занятии. Особенно тщательно продумывается задание на самоподготовку студентам, разрабатывается план семинарского занятия. Преподаватель контролирует подготовку студентов к семинару, оказывает им помощь.

При личной подготовке к семинарскому занятию преподаватель детально разбирается в теме, просматривает литературные источники, которые рекомендовал для изучения студентам, просматривает систему наглядности на предстоящем занятии. По итогам личной подготовки преподаватель составляет план-конспект. Он является основным рабочим документом преподавателя и определяет направление и ход занятия. Обычно план-конспект составляется в произвольной форме, должен быть прост и удобен для использования на занятии. В нем, как уже отмечалось ранее, должно быть отражены: тема занятия; учебные и воспитательные цели; время, отводимое на занятие; учебные вопросы и распределение времени; метод проведения занятия; место проведения занятия; материальное обеспечение; руководства и пособия; порядок проведения занятия.

Перед проведением занятия преподаватель может проверить качество подготовки студентов к занятию.

ПРОВЕДЕНИЕ КОЛОКВИУМА

Коллоквиум (от латинского *colloquium* – разговор, беседа) – одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы.

Цель проведения коллоквиума состоит в выяснении уровня знаний, полученных учащимися в результате прослушивания лекций, посещения семинаров, а также в результате самостоятельного изучения материала.

В рамках поставленной цели решаются следующие задачи:

- выяснение качества и степени понимания учащимися лекционного материала;

- развитие и закрепление навыков выражения учащимися своих мыслей;
- расширение вариантов самостоятельной целенаправленной подготовки учащихся;
- развитие навыков обобщения различных литературных источников;
- предоставление возможности учащимся сопоставлять разные точки зрения по рассматриваемому вопросу.

В результате проведения коллоквиума *преподаватель должен иметь представление:*

- о качестве лекционного материала;
- о сильных и слабых сторонах своей методики чтения лекций;
- о сильных и слабых сторонах своей методики проведения семинарских занятий;
- об уровне самостоятельной работы учащихся;
- об умении студентов вести дискуссию и доказывать свою точку зрения;
- о степени эрудированности учащихся;
- о степени индивидуального освоения материала конкретными студентами.

В результате проведения коллоквиума *студент должен иметь представление:*

- об уровне своих знаний по рассматриваемым вопросам в соответствии с требованиями преподавателя и относительно других студентов группы;
- о недостатках самостоятельной проработки материала;
- о своем умении излагать материал;
- о своем умении вести дискуссию и доказывать свою точку зрения.

В зависимости от степени подготовки группы можно использовать разные подходы к проведению коллоквиума.

В случае, если большинство группы с трудом воспринимает содержание лекций и на семинарских занятиях демонстрирует недостаточную способность активно оперировать со смысловыми единицами и терминологией курса, то коллоквиум можно разделить на две части. Сначала преподаватель излагает базовые понятия, содержащиеся в программе. Это должно занять не более четверти занятия. Остальные три четверти необходимо посвятить дискуссии, в ходе которой студенты должны убедиться и, главное, убедить друг друга в обоснованности и доказательности полученного видения вопроса и его соответствия реальной практике.

Если же преподаватель имеет дело с более подготовленной, самостоятельно думающей и активно усваивающей смысловые единицы и терминологию курса аудиторией, то коллоквиум необходимо провести так, чтобы сами студенты сформулировали изложенные в программе понятия, высказали несовпадающие точки зрения и привели практические примеры. За преподавателем остается роль модератора (ведущего дискуссии), который в конце «лишь» суммирует совместно полученные результаты.