

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 29.11.2024 01:09:43
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ"

Факультет

Государственной службы и управления

Кафедра

Управления персоналом и экономики труда



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УР и МС

Л.Н. Костина

29.11.2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.19

"Управление социальным развитием персонала"

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Квалификация	<i>БАКАЛАВР</i>
Форма обучения	<i>очная</i>
Общая трудоемкость	<i>4 ЗЕТ</i>
Год начала подготовки по учебному плану	<i>2021</i>

Составитель:

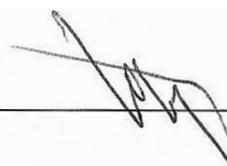
канд. техн. наук, доцент



С.Н. Смирнов

Рецензент:

канд. экон. наук, доцент



Ю.Г. Баранник

Рабочая программа дисциплины "Управление социальным развитием персонала" разработана в соответствии с:

Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (квалификация «академический бакалавр», «прикладной бакалавр») (приказ Министерства образования и науки ДНР от 16.09.2016 г. №941);

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана: Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом ГОУ ВПО "ДОНАУИГС" от 26.08.2021 г. протокол №1/4.

Срок действия программы: 2021-2025

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол от 26.08.2021 г. № 1

Заведующий кафедрой:

канд. гос. упр., доцент Стадник А.М.



(подпись)

Одобрено Предметно-методической комиссией кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол от 26.08.2021 г. № 1

Председатель ПМК:

канд. экон. наук, доцент Киселева А.А.



(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

"УТВЕРЖДАЮ"

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " 03 " мая 2023 г. № 13

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.


(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

"УТВЕРЖДАЮ"

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2024 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

"УТВЕРЖДАЮ"

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

"УТВЕРЖДАЮ"

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ	
Цель изучения учебной дисциплины «Управление социальным развитием персонала» — формирование комплекса знаний и навыков у специалистов по управлению персоналом, необходимых для выработки оптимальных методов управления социальной деятельностью организации, что в конечном итоге, с одной стороны, должно открывать возможность самореализации человека в трудовой деятельности, а с другой — стимулировать экономическую эффективность организации.	
1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.Овладение понятийным аппаратом, описывающим принципы управления социальным развитием персонала;	
2.Приобретение навыков анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации;	
3.Формирование умений разрабатывать планы (программы) социального развития с учётом фактического состояния социальной сферы;	
4.Ознакомление с задачами регулирования и оптимизации социально-трудовых отношений.	
1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В
1.3.1. Дисциплина "Управление социальным развитием персонала" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:	
Экономика труда и социально-трудовые отношения	
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	
Качество и уровень жизни населения	
1.3.2. Дисциплина "Управление социальным развитием персонала" выступает опорой для следующих элементов:	
Стратегическое управление человеческими ресурсами	
Управление персоналом организации	
Социальная политика в сфере труда	
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-8: Способен разрабатывать и внедрять профессиональные, в том числе, корпоративные стандарты и правила поведения в области управления персоналом, проектировать мероприятия по формированию и развитию организационной культуры, разрабатывать, реализовывать и оценивать эффективность корпоративных социальных программ, формировать бюджет, осуществлять мероприятия по их совершенствованию</i>	
Знать:	
Уровень 1	основы разработки корпоративных стандартов
Уровень 2	основы разработки корпоративных стандартов и проектирования мероприятий по формированию организационной культуры
Уровень 3	основы разработки корпоративных стандартов, основы проектирования мероприятий по формированию организационной культуры и основы оценки эффективности социальных программ
Уметь:	
Уровень 1	разрабатывать корпоративные стандарты
Уровень 2	разрабатывать корпоративные стандарты и проектировать мероприятия по формированию организационной культуры
Уровень 3	разрабатывать корпоративные стандарты, проектировать мероприятия по формированию организационной культуры и оценивать эффективность корпоративных социальных программ
Владеть:	
Уровень 1	навыками разработки корпоративных стандартов
Уровень 2	навыками разработки корпоративных стандартов и проектирования мероприятий по формированию организационной культуры
Уровень 3	навыками разработки корпоративных стандартов, проектирования мероприятий по формированию организационной культуры и оценки эффективности социальных программ
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-5: Способен управлять трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, разрабатывать стратегии профессионального развития персонала, программы</i>	

профорientации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации и стажировки персонала, выбирать оптимальные виды, формы и методы обучения, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, организовывать работу с кадровым резервом, формировать бюджет на проведение мероприятий по профессиональному развитию и обучению персонала, оценивать их эффективность

Знать:	
Уровень 1	виды трудовой карьеры
Уровень 2	методы повышения квалификации персонала
Уровень 3	методы оценки эффективности повышения квалификации сотрудников организации
Уметь:	
Уровень 1	осуществлять планирование трудовой карьеры
Уровень 2	проводить сравнительную оценку методов повышения квалификации персонала применительно к целям и задачам организации
Уровень 3	формировать бюджет на проведение мероприятий по повышению квалификации персонала
Владеть:	
Уровень 1	основами планирования трудовой карьеры
Уровень 2	методами оценки эффективности мероприятий по повышению квалификации персонала
Уровень 3	методами формирования бюджета на проведение мероприятий по повышению квалификации персонала

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

УК-9: Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Знать:	
Уровень 1	основы взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья
Уровень 2	принципы взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья
Уровень 3	принципы взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах
Уметь:	
Уровень 1	взаимодействовать с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья
Уровень 2	взаимодействовать с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность
Уровень 3	взаимодействовать с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах
Владеть:	
Уровень 1	навыками взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья
Уровень 2	навыками взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность
Уровень 3	навыками взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Знать:	
Уровень 1	основы взаимодействия в командной работе
Уровень 2	подходы к определению своей роли в командной работе
Уровень 3	подходы к определению своей роли в социальном взаимодействии и командной работе
Уметь:	
Уровень 1	выполнять сравнительный анализ ролей в командной работе

Уровень 2	выполнять сравнительный анализ ролей в социальном взаимодействии и командной работе
Уровень 3	определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе
Владеть:	
Уровень 1	навыками взаимодействия в командной работе
Уровень 2	навыками определения своей роли в командной работе
Уровень 3	навыками определения своей роли в социальном взаимодействии и командной работе

В результате освоения дисциплины "Управление социальным развитием персонала" обучающийся

3.1 Знать:	основы разработки корпоративных стандартов, основы проектирования мероприятий по формированию организационной культуры и основы оценки эффективности социальных программ;
	методы оценки эффективности повышения квалификации сотрудников организации;
	принципы взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах;
	подходы к определению своей роли в социальном взаимодействии и командной работе.
3.2 Уметь:	разрабатывать корпоративные стандарты, проектировать мероприятия по формированию организационной культуры и оценивать эффективность корпоративных социальных программ;
	формировать бюджет на проведение мероприятий по повышению квалификации персонала;
	взаимодействовать с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах;
	определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе.
3.3 Владеть:	навыками разработки корпоративных стандартов, проектирования мероприятий по формированию организационной культуры и оценки эффективности социальных программ;
	методами формирования бюджета на проведение мероприятий по повышению квалификации персонала;
	навыками взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах;
	навыками определения своей роли в социальном взаимодействии и командной работе.

1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Управление социальным развитием персонала" видом промежуточной аттестации является Экзамен

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Управление социальным развитием персонала" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
-------------------------------------------	----------------	-------	-------------	------------	------------	------------

Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала						
1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины /Лек/	6	2	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины /Сем зан/	6	4	УК-3 УК-9 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
1.1. Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины /Ср/	6	8	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
1.2. Управление социальным развитием персонала /Лек/	6	2	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
1.2. Управление социальным развитием персонала /Сем зан/	6	4	УК-3 УК-9 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
1.2. Управление социальным развитием персонала /Ср/	6	8	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации						
2.1. Социально-экономическая среда персонала организации /Лек/	6	2	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
2.1. Социально-экономическая среда персонала организации /Сем зан/	6	4	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
2.1. Социально-экономическая среда персонала организации /Ср/	6	8	УК-3 УК-9 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства /Лек/	6	2	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	

2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства /Сем зан/	6	4	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
2.2. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства /Ср/	6	8	УК-3 ПК-5 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Раздел 3. Управление социальным развитием персонала в контексте стратегии организации						
3.1. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала /Лек/	6	2	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
3.1. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала /Сем зан/	6	4	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
3.1. Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала /Ср/	6	11	УК-3 УК-9 ПК-5 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
3.2. Социальные стратегии в системе управления персоналом /Лек/	6	2	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
3.2. Социальные стратегии в системе управления персоналом /Сем зан/	6	4	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
3.2. Социальные стратегии в системе управления персоналом /Ср/	6	8	УК-3 УК-9 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Раздел 4. Оценка уровня социального развития персонала организации						
4.1. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий в отношении персонала предприятий /Лек/	6	2	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
4.1. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий в отношении персонала предприятий /Сем зан/	6	4	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	

4.1. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий в отношении персонала предприятий /Ср/	6	8	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
4.2. Современная методика оценки уровня социального развития персонала организации /Лек/	6	2	УК-3 УК-9 ПК-5 ПК- 8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
4.2. Современная методика оценки уровня социального развития персонала организации /Сем зан/	6	2	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
4.2. Современная методика оценки уровня социального развития персонала организации /Ср/	6	4	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации /Лек/	6	0	УК-3 УК-9 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации /Сем зан/	6	2	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации /Ср/	6	4	УК-3 ПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
/Конс/	6	2	УК-3 УК-9 ПК-8		0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

3.1 В процессе освоения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

3.2 В процессе освоения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики,

лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

3.3 Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература			
1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	О. Е. Стеклова	Управление социальным развитием персонал: учебное пособие (104 с.)	Ульяновск : УлГТУ, 2016
2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Попович, Н. Г.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие (128 с.)	Симферополь : Университет экономики и управления, 2017
Л2.2	Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие (152 с.)	Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020
Л2.3	Бабич А. М., Попков А. А., Слоботчиков О. Н.	Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий: учебное пособие (296)	Москва : Институт мировых цивилизаций, 2021
3. Методические разработки			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Смирнов С.Н.	Управление социальным развитием персонала: Методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной/заочной форм обучения (32 стр.)	Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2022
4.3. Перечень программного обеспечения			
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:			
Использование электронных презентаций, электронного курса лекций, офисных программ; организация взаимодействия с обучающимися посредством: электронной почты, видеоконференцсвязи, платформы многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, чатов; компьютерное тестирование, дистанционные занятия, подготовка проектов с использованием электронного офиса.			
Организация взаимодействия с обучающимися происходит при личном взаимодействии на лекционных и семинарских занятиях, а также посредством электронной почты учебной группы (рассылка обучающимся лекционного материала, индивидуальных заданий) либо многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, где выложено всё обеспечение дисциплины, задания для самостоятельного решения, контрольные задания. Выполненные индивидуальные задания обучающиеся могут сдать преподавателю лично, либо отправить по почте, либо выполнять в Moodle.			
Обучающийся во время самостоятельной подготовки обеспечен рабочим местом в читальном зале (компьютерном классе) с выходом в Интернет где используется лицензионное программное обеспечение: Операционная система «Windows 8.1 Профессиональная»; ПО «Microsoft Office 2010»; Интернет браузеры «Mozilla» «Firefox», « Internet Explore»;			
4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы			

Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-sovet.su/>

Главбух ДНР: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://gb-dnr.com/>

Государственная информационная система нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/>

ДНР консалтинг: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://dnr-consulting.com/>

Законодательство ДНР. Отчетность, формы и бланки: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://da-info.pro/documents/nalogi-i-hozajstvennaa-deatelnost>

TAX CONSULT. Бухгалтерия Донецк: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.taxconsult.pro>

Бухгалтер 911: бухгалтерский портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://buhgalter911.com/>

Все о бухгалтерском учёте: профессиональная газета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vobu.com.ua>

Дебет-кредит: бухгалтерский портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dtk.com.ua/>

Международный бухгалтерский учёт: научный журнал [Электронный ресурс]: – Режим доступа: [http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyu-buhgalterskiy-](http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyu-buhgalterskiy-uchet)

[http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyu-](http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyu-uchet)

eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека.- Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

Методология бухгалтерского учёта от Риммы Грачёвой: авторский сайт [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://buhlabaz.ru/>

Портал дистанционного обучения ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831>

Сборник научных работ ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» ; Серия: «Финансы. Учет. Аудит» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dsum2.esrae.ru/>

Учебно-методические материалы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://unilib.dsum.internal/>.

The Institute of Accounting, Control and Analysis in the Globalization Circumstances: International Scientific

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 303 учебный кор-пус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;

- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (36), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64(академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду организации:

читальные залы, учебные корпуса 1, 6. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев 163а, г. Донецк, ул. Артема 94.

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ГОУ ВПО ДОНАУИГС) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

Сервер: AMDFX 8320/32Gb (4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распространяемая операционная система DEBIAN 10.MSWindows 8.1 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindowsXP (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSOffice 2007 RussianOLPNLAE (лицензии Microsoft№ 42638778, № 44250460), MSOffice 2010 Russian (лицензии Microsoft№ 47556582, № 49048130), MSOffice 2013 Russian (лицензии Microsoft№ 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), GrubloaderforALTLinux (лицензия GNULGPLv3), MozillaFirefox (лицензия MPL2.0), Moodle (ModularObject-OrientedDynamicLearningEnvironment, лицензия GNUGPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape (лицензия GNUGPL), 1С ERP ВП 1С ЗВП (бесплатные облачные решения для образовательных учреждений)

от ICfresh.com), OnlyOffice 10.0.1 (SaaS, GNU AfferoGeneralPublicLicense 3)

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Перечень контрольных вопросов для самоподготовки

1. Социальные факторы и производительность труда.
2. Методика распределения прибыли.
3. Экономические основы социального партнерства.
4. Принципы разработки стратегии социальной поддержки персонала.
5. Содержание плана социальной стратегии.
6. Гуманизация труда. Качество трудовой жизни.
7. Необходимость социальной направленности современных государств.
8. Планирование и показатели социального развития организации.
9. Организация в социальной среде.
10. «Постсоциалистические» и «посткапиталистические» организации.
11. Комплекс факторов социальной среды.
12. Резервы социального развития коллектива предприятия.
13. Основные проблемы социального развития коллектива.
14. Влияние социальных факторов на производительность труда.
15. Основы разработки социальной стратегии предприятия.

5.2. Темы письменных работ

Качество трудовой жизни.

Ориентация сотрудников на нормы отношений с руководством.

Показатели социального развития организации.

Социальные условия труда.

Социальная инфраструктура

Планирование социального развития на предприятии.

Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наёмными работниками.

Социальное партнёрство.

Корпоративная солидарность.

Конфликтное противостояние в отношениях работников и предпринимателей.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление социальным развитием персонала" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление социальным развитием персонала" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- 1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.
- 2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РЕЦЕНЗИЯ
на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ ДИСЦИПЛИНЫ
Б.1.В.19 «Управление социальным развитием персонала»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»

Составитель: Смирнов С.Н., доцент

Кафедра: управления персоналом и экономики труда

Представленная на рецензию рабочая программа дисциплины Б.1.В.19 «Управление социальным развитием персонала» разработана в соответствии с:

Государственным образовательным стандартом высшего образования (далее – ГОС ВО) - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 28.12.2021 г. №192-НП);

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося (ПК-8, ПК-5, УК-9, УК-3), формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по курсу, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного владения дисциплиной.

Таким образом, рабочая программа дисциплины Б.1.В.19 «Управление социальным развитием персонала» соответствует всем требованиям к реализации программы и может быть рекомендована к использованию.

Рецензент:
Доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда,
канд. экон. наук, доцент



Ю.Г. Баранник