МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление и направленность (профиль)
38.03.02 Менеджмент. HR-менеджмент

Год набора на ОПОП
2022

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2026

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Управление социальным развитием организации» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.08.2020г. №970) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Масилова М.Г.

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 23.04.2026 , протокол № 5

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Ослопова М.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	M_1576159920
Номер транзакции	0000000000F62853
Владелец	Ослопова М.В.

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью освоения дисциплины «Управление социальным развитием организации» является формирование у студентов знаний в сфере управления социальным развитием организации и личностной готовности к их применению в профессиональной деятельности по управлению персоналом.

Дисциплина основана на теоретических концепциях социального управления и практических наработках современного социального менеджмента, в ней раскрываются присущие данной деятельности закономерности, проблемы управления развитием социальных отношений и подходы к их решению.

Задачи освоения дисциплины

1.Сформировать у студентов устойчивую мотивацию к изучению дисциплины и потребность в систематизированных знаниях в данной области.

2.Сформировать целостные представления о социальном управлении и социальном развитии организации.

3. На основе теоретических знаний сформировать практические умения и навыки в сфере социального управления – внедрять системный подход к управлению социальным развитием организации, разрабатывать и реализовывать социальные программы и проекты.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-3 : Способен управлять процессом организации и реализации корпоративной социальной политики	ПКВ-3.1к : Осуществляет разработку социальных программ, мероприятий в соответствии с корпоративной социальной политикой	РД1	Знание	принципы формирования команды на основе управления социальными процессами
			РД2	Умение	анализировать проблемы социального характера, проводить аудит человеческих ресурсов
			РД3	Навык	принятия решений стратегических и оперативных управленческих задач

В процессе освоения дисциплины решаются задачи воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, представленные в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Целевые ориентиры воспитания

Воспитательные задачи	**Формирование ценностей**	**Целевые ориентиры**
Формирование гражданской позиции и патриотизма		
Развитие патриотизма и гражданской ответственности	Взаимопомощь и взаимоуважение	Активная жизненная позиция

Формирование духовно-нравственных ценностей		
Воспитание нравственности, милосердия и сострадания	Гуманизм	Гуманность
Формирование научного мировоззрения и культуры мышления		
Развитие познавательного интереса и стремления к знаниям	Жизнь	Жизнелюбие
Формирование коммуникативных навыков и культуры общения		
Воспитание культуры диалога и уважения к мнению других людей	Гуманизм	Внимательность к деталям

2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление социальным развитием организации» относится к факультативным дисциплинам учебного плана

3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обучения	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудоемкость	Объем контактной работы (час)						СРС	Форма аттестации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеаудиторная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
38.03.02 Менеджмент	ОЗФО	Б1.В	4	3	6	2	0	0	1	3	102	З

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОЗФО

№	Название темы	Код результата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Отечественный и зарубежный опыт развития социально-трудовых отношений	РД1	0	1	0	27	тест, доклад

2	Социальная политика как основа управления социальным развитием организации.	РД2	1	1	0	25	тест, разноуровневые задания
3	Социальная среда организации как объект управления	РД3	2	1	0	27	тест, разноуровневые задания
4	Система управления социальным развитием организации, социальные параметры организации	РД2	1	1	0	20	тест, разноуровневые задания
Итого по таблице			**4**	**4**	**0**	**99**	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тема 1 Отечественный и зарубежный опыт развития социально-трудовых отношений.

Содержание темы: Основы социального управления: понятийный аппарат. Соотношение понятий «социальное управление», «социальный менеджмент», «управление персоналом», «управление социальным развитием организации». Тезаурус управления социальным развитием организации, сопоставление понятий. Научные основы управления. Современные тенденции социального развития. Отечественный и зарубежный опыт развития социально-трудовых отношений на примере российских или иностранных компаний.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: освоение теоретического материала с использованием рекомендуемой литературы.

Тема 2 Социальная политика как основа управления социальным развитием организации.

Содержание темы: Модели социального государства и государственная социальная политика. Уровни реализации социальной политики. Объект, субъект, характеристики и направления социальной политики организации. Факторы, влияющие на социальную политику. Корпоративная социальная политика. Взаимоотношения организации с Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования РФ, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения. Социальные программы как форма реализации социальной политики организации. Виды социальных программ. Технология разработки социальных программ. Технология создания системы управления социальным развитием организации. Этапы разработки и реализации социальных программ. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция-презентация.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: освоение и закрепление теоретического материала с использованием рекомендуемой литературы.

Тема 3 Социальная среда организации как объект управления.

Содержание темы: Понятие и структура социальной среды и социального развития организации. Элементы и характеристики социальной среды. Факторы внешней и внутренней социальной среды организации. Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом. Взаимосвязь понятий «качество жизни», «качество трудовой жизни» и «удовлетворенность трудом». Соотношение понятий «качество жизни», «образ жизни»,

«стиль жизни», «уровень жизни». Составляющие качества трудовой жизни. Структура социальной среды организации. . .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция-презентация.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с использованием рекомендуемой литературы.

Тема 4 Система управления социальным развитием организации, социальные параметры организации.

Содержание темы: Система компонентов управления социальным развитием организации. Модель процесса управления социальным развитием организации. Методологический подход к оценке эффективности управления социальным развитием Цели и функции управления социальным развитием (создание благоприятных условий для труда, быта и досуга работников). Нормативно - правовое обеспечение социального развития организации. Система локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность по социальному развитию. Коллективный договор, социальный кодекс как инструменты управления социальным развитием организации. Социальная служба организации, ее задачи и функции. Общественные организации, их роль. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция с презентацией.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: закрепление теоретического материала с использованием рекомендуемой литературы.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

В учебных пособиях представлены материалы, описывающие опыт зарубежных стран в социальном развитии и современные достижения крупных российский предприятий в деятельности по управлению социальным развитием. Они позволяют студентам ознакомиться с конкретными примерами успешной управленческой практики и сформировать позитивную модель управления социальным развитием, а также заимствовать некоторые подходы, методы и приемы для своей профессиональной деятельности.

Для успешного освоения учебного материала и выполнения практических заданий студентам необходимо научиться работать с тестами, осуществлять поиск информации с помощью ресурсов ИНТЕРНЕТ.

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Егоршин, А. П. Управление социальным развитием персонала : учебник / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 336 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/2074255. - ISBN 978-5-16-018879-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2074255 (дата обращения: 31.05.2026)

2. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации : учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. — 3-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 216 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/2108576. - ISBN 978-5-16-019324-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2108576 (дата обращения: 31.05.2026)

3. Оксинойд,К. Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К. Э. Оксинойд. - 4-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2024. - 182 с. - ISBN 978-5-9765-0031-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2149749 (дата обращения: 31.05.2026)

7.2 Дополнительная литература

1. Богдан, Надежда Николаевна. Управление социальным развитием организации: теория и практика : учеб. пособие для студентов, обуч. по направл. "Управление персоналом" / Н. Н. Богдан, М. Г. Масилова ; Владивосток. гос. ун-т экономики и сервиса - 2-е изд., доп. и испр. - Владивосток : Изд-во ВГУЭС , 2015 - 284 с.

2. Роик, В. Д. Социальная политика. Социальное обеспечение и страхование : учебник для вузов / В. Д. Роик. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 525 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18661-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/598928 (дата обращения: 19.05.2026).

3. Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов / под редакцией О. А. Канаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03190-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583198 (дата обращения: 19.05.2026).

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Информационно-справочная система «Консультант Плюс» – http://www.consultant.ru/
2. Образовательная платформа "ЮРАЙТ"
3. Сообщество HR менеджеров - HR-Portal [http: www.hr-portal.ru]
4. Электронно-библиотечная система "ZNANIUM.COM"
5. Open Academic Journals Index (OAJI). Профессиональная база данных - Режим доступа: http://oaji.net/
6. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: https://www.prlib.ru/

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Стол прямоуг. 8 мест
- Экран рулонный

Программное обеспечение:

- Microsoft Windows XP Professional

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление и направленность (профиль)
38.03.02 Менеджмент. HR-менеджмент

Год набора на ОПОП
2022

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2026

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-3 : Способен управлять процессом организации и реализации корпоративной социальной политики	ПКВ-3.1к : Осуществляет разработку социальных программ, мероприятий в соответствии с корпоративной социальной политикой

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ПКВ-3 «Способен управлять процессом организации и реализации корпоративной социальной политики»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код рез-та	Тип рез-та	Результат	
ПКВ-3.1к : Осуществляет разработку социальных программ, мероприятий в соответствии с корпоративной социальной политикой	РД 1	Знание	принципы формирования команды на основе управления социальными процессами	Полнота освоения теоретического материала и правильность ответов на вопросы
	РД 2	Умение	анализировать проблемы социального характера, проводить аудит человеческих ресурсов	Демонстрирует умение применять инструменты аудита, корректность используемых методов
	РД 3	Навык	принятия решений стратегических и оперативных управленческих задач	Демонстрирует умение организовать диагностику и на ее основе принять решение

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС	
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Очно-заочная форма обучения			

РД1	Знание : принципы формирования команды на основе управления социальными процессами	1.1. Отечественный и зарубежный опыт развития социально-трудовых отношений	Доклад, сообщение	Зачёт в форме теста
			Тест	Зачёт в форме теста
РД2	Умение : анализировать проблемы социального характера, проводить аудит человеческих ресурсов	1.2. Социальная политика как основа управления социальным развитием организации.	Разноуровневые задачи и задания	Зачёт в форме теста
		1.4. Система управления социальным развитием организации, социальные параметры организации	Разноуровневые задачи и задания	Зачёт в форме теста
РД3	Навык : принятия решений стратегических и оперативных управленческих задач	1.3. Социальная среда организации как объект управления	Разноуровневые задачи и задания	Зачёт в форме теста

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Вид учебной деятельности	Оценочное средство				
	Тест №1-4	Доклад	Разноуровневые задачи	Итоговый тест	Итого
Лекции	20				20
Практические занятия			10		10
Самостоятельная работа		20	20		40
Промежуточная аттестация				30	30
Итого	20	20	30	30	100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

Ошибка SQL:!error!