

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Воронежский филиал

Государственного и муниципального управления –
Высшая школа государственного управления

Кафедра моделирования и организации социальных систем

Утверждена
решением кафедры моделирования и
организации социальных систем
Протокол от «28» сентября 2016 г. № 2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.05.01 «Управление социальным развитием персонала»

по направлению подготовки

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

«Управление персоналом в государственном и муниципальном управлении»

квалификация бакалавр

заочная формы обучения

год набора 2015

Воронеж, 2016 г.

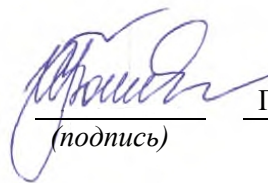
Автор–составитель:

Доцент, кандидат
юридических наук,
доцент

(ученое звание,
ученая степень,
должность)

Моделирования и организации
социальных систем

наименование кафедры



(подпись)

Потанина И.В.

(Ф.И.О.)

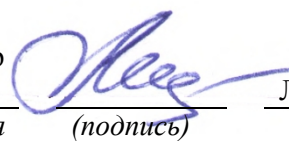
Заведующий кафедрой

Моделирования и
организации социальных
систем

наименование кафедры

Профессор, доктор
технических наук

(ученое звание, ученая
степень)



(подпись)

Лещенко Е.М.

(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	13
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	13
6.1. Основная литература	13
6.2. Дополнительная литература.....	13
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	13
6.4. Нормативно-правовые документы	13
6.5. Интернет-ресурсы	13
6.6. Справочные системы	14
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	14

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

1.1 Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ПК-17 Владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями

Формирование *ПК-17* осуществляется в рамках трех этапов, включает в себя:

- Способность к планированию рабочего времени, современным технологиям эффективного взаимодействия, самоорганизации рабочего времени.
- Способность организовывать рабочее время и рационально использовать имеющиеся ресурсы.
- Способность эффективно взаимодействия с другими исполнителями.

Формирование компетенции осуществляется в дисциплине «Управление социальным развитием персонала».

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

- *сформированы знания:* в области планирования рабочего времени, современных технологии эффективного взаимодействия, методов критики, анализа, самоорганизации рабочего времени и эффективного взаимодействия с другими исполнителями;

- *сформированы умения:*

- организовывать рабочее время и рационально использовать имеющиеся ресурсы;
- оценивать организацию рабочего времени;
- применять информационные технологии для рационализации рабочего времени;
- организовывать и эффективно участвовать в командном взаимодействии для решения управленческих задач.

- *сформированы навыки:*

- применения методов самоорганизации рабочего времени;
- рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями;
- методами самоменеджмента в своей профессиональной деятельности на государственной и муниципальной службе.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 «Управление социальным развитием персонала» относится к дисциплинам части Б.1. Вариативного блока Б.1. Дисциплин ОП ВО направления 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Освоение дисциплины осуществляется на 5 курсе. Общая трудоёмкость дисциплины 3 ЗЕ.

Дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин, как «Контроль исполнения управленческих решений», «Основы управления персоналом: методы управления человеческими ресурсами», «Теория организаций», «Деловые коммуникации».

Общее количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем:

Таблица 1.1

Объем дисциплины

Вид учебных занятий и самостоятельная работа	Объем дисциплины, час.					
	Всего	Курс				
		1	2	3	4	5
Заочная форма обучения						
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	10					10
лекционного типа (Л)	4					4

практического (семинарского) типа (ПЗ)		6					6
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		94					94
Промежуточная аттестация	форма	зачет					зачет
	час.	4					4
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		108/3					108/3

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 2.1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемо сти ⁴ , промежут очной аттестаци и
		Все го	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КС Р		
Очная форма обучения								
Тема 1	Теоретические основы управления социальным развитием персонала	24	2				20	Р
Тема 2	Социальная политика организации	24			2		20	Д.И.
Тема 3	Базовые документы, определяющие социальную политику организации	32			2		30	Д.И.
Тема 4	Организационно- методическое обеспечение социальной стратегии организации в государственной службе	24	2		2		22	ПП
Промежуточная аттестация		4				4		зачет
Всего:		108	4		6	4	92	

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: реферат (Р), деловая игра (ДИ), проект презентация (П.П)

Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретические основы управления социальным развитием персонала.

История отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем. Влияние макрокруга на социальную деятельность организации. Социальные стратегии в системе управления организацией.

Тема 2. Социальная политика организации.

Социальная ответственность и социальное партнерство. Социальные стратегии в системе управления организацией. Социальное развитие организации как объект управления. Условия и охрана труда.

Тема 3. Базовые документы, определяющие социальную политику организации.

Коллективный договор предприятия. Содержание и структура коллективного договора. Заключение коллективного договора. Выполнение коллективного договора. Изменения в коллективный договор. Социальный паспорт предприятия. Социальная программа. Формирование социального пакета и его роль в управлении кадрами на предприятии

Тема 4. Организационно - методическое обеспечение социальной стратегии организации в государственной службе.

Базовые документы, определяющие социальную политику организации. Социальная инфраструктура. Организационное, бюджетно-финансовое и методическое обеспечение социальных стратегий организаций.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Управление социальным развитием персонала» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа:

- ✓ наблюдение за поведением студентов во время занятий, за проявлением заинтересованности к содержанию занятия лекционного типа;
- ✓ заполнение студентами листа обратной связи (Таблица 3)

Таблица 3

О чем идет речь? Что вы слышали, поняли и запомнили?	Дополнения. Уточнение. Критика.

- ✓ вопросы студентам и ответы студентов на понимание новой терминологии, с которой знакомятся студенты на занятии (по ходу занятия);
- ✓ задания студентам для подготовки конспекта занятия в виде опорных сигналов;

- при проведении практических занятий:

Заочная форма обучения

Тема 1 Теоретические основы управления социальным развитием персонала.

Форма текущего контроля – реферат.

Тематика рефератов

1. Источник «экономических чудес» – гуманистическая концепция развития человеческого общества.
2. Научно-техническая революция, ее влияние на социальную сферу общества
3. Процессы глобализации и их влияние на подходы к удовлетворению социально – материальных потребностей населения.

4. Общественные, политические, экономические условия региона, влияющие на социальное развитие организаций
5. Социальная защита и социальная защищенность.
6. Социально-экономические эксперименты Генри Форда.
7. Научная организация труда А.К. Гастева.
8. Принципы социального управления Н. Витке.
9. Международные социальные стандарты.
10. Основные направления деятельности Международной Организации Труда.
11. Гарантии и компенсации в трудовых отношениях по трудовому законодательству.
12. Гарантии и компенсации для отдельных категорий работников.
13. Профилактика социальной напряженности в организации.
14. Социальный аудит как инструмент социального управления.
15. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации.
16. Организация рабочего места и мотивация сотрудников.
17. Эргономика труда и техническая эстетика.
18. Функции и структура государственных органов управления условиями и охраной труда.
19. Условия труда на территории Воронежской области.
20. Понятие прожиточного минимума и потребительской корзины, методы, расчета прожиточного минимума.
21. Обеспечение условий отдыха работников организации.
22. Социальная инфраструктура организации: сущность, значение, функции.
23. Управление процессом создания и поддержания корпоративной культуры.
24. Управление процессом создания и поддержания морально психологического климата в организации.

Тема 2. Социальная политика организации.

Форма текущего контроля – деловая игра.

ДЕЛОВАЯ ИГРА

ДИ «Оценка и разработка социальной стратегии организации (по методике социального паспорта А.Л. Кузнецова)»

Цель – формирование и развитие навыков анализа и диагностики состояния социальной сферы организации с использованием методики социального паспорта Кузнецова А.Л. и способности участвовать в составлении и реализации планов социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы экономического состояния и общих целей развития организации.

Необходимая теоретическая основа:

Структура, компетенция и функции службы персонала по управлению социальным развитием организации. Современная методика оценки уровня социального развития организации. Основной инструмент построения методики социального развития организации - социальный паспорт. А. Л. Кузнецова.

План проведения:

1. Игра проводится в 2 этапа: исследовательский и проектный.
2. На исследовательском этапе студенты делятся на 2 большие группы.
3. Из каждой группы формируется служба персонала по управлению социальным развитием организации.
4. Распределение ролей в группе. Назначается руководитель, ответственный за персонал-менеджмент. Формируется подразделения службы персонала по управлению социальным развитием организации: социально-психологическая служба, служба безопасности трудовой деятельности, кадровая служба, служба управления профессиональным развитием персонала, служба экономики труда и заработной платы, служба социальной защиты; служба обеспечения функционирования и развития социальной инфраструктуры.
5. Каждая студенческая группа производит расчет соответствующих показателей уровня социального развития организации по методике социального паспорта А.Л. Кузнецова.
6. Обсуждение полученных результатов.

7. Презентация полученных результатов.
8. На исследовательском этапе каждая из 2-х студенческих групп делится на 2 подгруппы: 1 подгруппа, ответственная за подстратегию «гуманизация труда» и 2 подгруппа, ответственная за подстратегию «качество трудовой жизни».
9. Разработка подстратегии «гуманизация труда» и 2 подстратегии «качество трудовой жизни».
10. Обсуждение подстратегий в группе.
11. Разработка стратегического плана социального развития организации.
12. Презентация стратегического плана социального развития организации.

Тема 3. Базовые документы, определяющие социальную политику организации.

Форма текущего контроля – деловая игра.

Деловая игра «Обеспечение деятельности кадровой службы по управлению персоналом»

Ход игры. Для обеспечения деятельности по управлению персоналом организации участникам необходимо разработать основные локальные нормативные правовые документы, регламентирующие деятельность кадровой службы и проведение кадровой работы в организации.

Этап 1. Участники проектных групп в процессе домашней самостоятельной работы разрабатывают на основе образцов основные нормативно-методические документы системы управления персоналом с учетом специфики выбранной ранее для проекта организации (Правила внутреннего трудового распорядка; положение о Службе управления персоналом, должностные инструкции специалистов службы управления персоналом и т. д.).

Этап 2. На аудиторном занятии каждой командой участников проводится краткая презентация проектов пакетов разработанных документов всем участникам деловой игры.

Этап 3. Разработанный группой пакет основных кадровых документов передается участникам из других команд для экспертизы и оценки правильности их оформления и содержания. Команды участников в качестве экспертов готовят справку по оценке пакета документов с рекомендациями по устранению недостатков.

Этап 4. Подведение итогов игры.

Тема 3. Организационно- методическое обеспечение социальной стратегии организации в государственной службе.

Форма текущего контроля – проект-презентация.

Проект: Проект-презентация аналитического доклада социально-экономическая эффективность социальной стратегии условной организации.

Цель – развитие умения применять количественные и качественные методы анализа при оценке эффективности социальной стратегии на предприятии.

Необходимая теоретическая подготовка:

Понятие социальная стратегия организации. Субстратегия «гуманизация труда». Субстратегия качество «трудовой жизни». Методики оценки возвратности социальных инвестиций.

Инструкция по выполнению задания:

1. Выберите для выполнения задания организацию, о которой можете получить соответствующие данные.
2. Выберите методики оценки возвратности социальных инвестиций (коэффициент текучести (УКтек), коэффициент абсентеизма, опросные методы по определению социальных льгот, мотивирующих смену работы или «привязанность» к организации и т.д.
3. Получите данные об организации, позволяющие произвести расчеты соответствующих коэффициентов.
4. Составьте анкету (тест, текст интервью).
5. Проведите опрос.
6. Проанализируйте и оформите полученные результаты.

7. Опираясь на полученные результаты, сделайте рекомендации условной организации по выбору социальной стратегии.

8. Подготовьте презентацию.

с. Проект: Проект-презентация социального паспорта условной организации.

Цель – формирование и развитие навыков анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.

Необходимая теоретическая подготовка:

Понятие социальный паспорт организации. Разделы и содержание социального паспорта.

Инструкция по выполнению задания:

1. Выберите для выполнения задания организацию, о которой можете получить соответствующие данные.

2. Заполните данными социальный паспорт условной организации. Для выполнения задания используйте макет социального паспорта, разработанный А.Л. Кузнецовым «СОЦИАЛЬНЫЙ ПАСПОРТ ПРЕДПРИЯТИЯ (организации)»

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Материалы приведены в пункте 4.1.1

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Управление социальным развитием персонала»

Тест для оценки промежуточных знаний студентов

1. Социальное развитие организации предполагает:

- а) повышение производительности труда;
- б) совершенствование социальной структуры персонала;
- в) стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и нравственного поощрения эффективного труда; рост жизненного уровня работников и членов их семей;
- г) улучшение финансовых показателей деятельности организации;
- д) создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы;
- е) обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий и гражданских прав.

2. Составной частью концепции гуманизации труда являются:

- а) обогащение содержания труда;
- б) максимизация прибыли;
- в) обеспечение нормальных, достойных человека условий жизнедеятельности - здоровых условий труда и быта, благоприятной микроэкологии труда;
- г) снижение издержек на персонал;
- д) предоставление работнику возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы.

3. К факторам внутренней социальной среды организации относятся:

- а) потенциал организации;
- б) социальная инфраструктура организации;
- в) условия работы и охрана труда; внерабочее время и использование досуга;
- г) организационная структура;
- д) социальная защищенность работников;
- е) конкуренты;
- ж) социально-психологический климат коллектива;
- з) материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты.

4. К основным представителям школы научного менеджмента относятся:

- а) Ф. Тейлор;

- б) Э. Мэйо;
- в) Г. Эмерсон;
- г) М. Фоллет.

5. В чем заключается социальная ответственность организации:

- а) учет в социальном развитии предприятия только потребностей и интересов наемных работников;
- б) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законодательного минимума;
- в) производство товаров и услуг по самой низкой цене для общества.

6. Социальная ответственность предприятия означает, что предприятие проводит:

- а) социальную политику в отношении своего персонала;
- б) социальную политику в отношении людей, проживающих в местных сообществах, являющихся внешней для нее средой.

7. К основным «заинтересованным» в деятельности организации сторонам относятся:

- а) собственники;
- б) органы государственного управления;
- в) персонал;
- г) поставщики и бизнес-партнеры;
- д) некоммерческие и общественные организации.

8. Какой из показателей не имеет прямого отношения к оценке качества трудовой жизни:

- а) безопасность труда;
- б) использование рабочего времени;
- в) уровень организации труда;
- г) распределение заработка;
- д) распределение средств по направлениям материальной помощи;
- е) уровень технологии.

9. Социал-демократическая модель социальной политики отличается от либеральной:

- а) высокой ролью государства в обобществлении доходов и существенным значением общенациональных социальных механизмов управления;
- б) меньшей степенью государственного вмешательства в социально-экономические процессы;
- в) большой ролью профсоюзов в решении социальных проблем;
- г) большим значением частных систем страхования;
- д) приоритетным значением обязательного социального страхования.

10. Главной целью государственной политики в сфере социально-трудовых отношений является обеспечение каждому трудоспособному человеку условий:

- а) позволяющих ему своим трудом поддерживать необходимый уровень жизни;
- б) которые позволят ему жить всю жизнь в достатке;
- в) позволяющих ему обеспечить своих родных и близких.

11. В соответствии с существующей системой социального страхования в РФ страховые взносы и платежи осуществляет:

- а) работодатель;
- б) работник;
- в) государство;
- г) государство, работодатель и работник.

12. Какой фонд финансирует предоставление пособий по временной нетрудоспособности:

- а) Пенсионный фонд РФ;
- б) Фонд обязательного медицинского страхования;
- в) Фонд социального страхования.

13. Социальное партнерство – это:

а) способ разрешения социальных, экономических и производственных конфликтов в целях и интересах как наемных работников, так и работодателей;

б) умение объединить усилия работодателей и работников в давлении на правительство, чтобы добиться более благоприятных условий для развития производства;

в) способ, позволяющий наемным работникам добиваться определенных социальных гарантий и льгот ценой отказа от забастовок.

14. Сколько сторон могут участвовать в социальном партнерстве:

а) только три;

б) только две;

в) как две, так и три.

15. На каком уровне заключается Генеральное соглашение:

а) федеральный;

б) региональный;

в) местный.

16. Что является объектом системы социального партнерства:

а) работники;

б) государство;

в) социально-трудовые отношения;

г) работодатели.

17. Бипартизм – это:

а) форма партнерских отношений, в которой практикуется двухстороннее сотрудничество между объединениями работодателей и организациями трудящихся;

б) форма партнерских отношений, в которой наряду с работодателями и наемными работниками, активную роль в качестве социального партнера играет государство.

18. В соответствии с ТК РФ действие коллективного договора распространяется:

а) на всех работников предприятия;

б) только на членов профсоюза, первичная организация которого заключила колдоговор;

в) на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, которые уполномочили профсоюзный орган заключить колдоговор от их имени.

19. Основными целями социальной политики на предприятии являются:

а) повышение производительности труда;

б) обеспечение работникам достойного уровня и качества жизни, социальных прав, справедливого вознаграждения за трудовую деятельность, социальной защиты;

в) увеличение размера заработной платы работникам.

20. К обязательным социальным выплатам в организации относятся:

а) оплачиваемые отпуска;

б) дополнительное страхование жизни;

в) медицинское обслуживание, включая членов семьи;

г) оплата больничных.

21. Социальное обеспечение работников организации можно рассматривать как:

а) материальное обеспечение работников и предоставление им социальных льгот;

б) создание условий для занятия трудовой деятельностью;

в) обеспечение равного вознаграждения за труд.

22. Денежные выплаты являются компенсациями, которые могут быть прямыми или косвенными. К прямым денежным компенсациям относятся:

а) заработная плата, денежное содержание, премии;

б) участие в прибылях, право работников на покупку акций организации;

в) страхование и обслуживание, осуществляемое за счет средств предприятия.

23. Социальные выплаты и льготы, входящие в состав компенсационного пакета, относятся к:

а) базовой заработной плате;

б) дополнительной оплате;

в) бенефитам.

Контрольные вопросы к зачету.

1. Продемонстрируйте знание и понимание гуманистической концепции развития человеческого общества - источник «экономических чудес».
2. Продемонстрируйте знание и понимание научно-технической революции, ее влияние на социальную сферу общества
3. Сформулируйте процессы глобализации и их влияние на подходы к удовлетворению социально – материальных потребностей населения.
4. Продемонстрируйте знание и понимание общественных, политических, экономических условий региона, влияющих на социальное развитие организаций.
5. Социальная защита и социальная защищенность.
6. Социально-экономические эксперименты Генри Форда.
7. Научная организация труда А.К. Гастева.
8. Сформулируйте принципы социального управления Н. Витке.
9. Продемонстрируйте знание и понимание международных социальных стандартов.
10. Опишите основные направления деятельности Международной Организации Труда.
11. Продемонстрируйте знание и понимание гарантий и компенсаций в трудовых отношениях по трудовому законодательству.
12. Сформулируйте гарантии и компенсации для отдельных категорий работников.
13. Профилактика социальной напряженности в организации.
14. Социальный аудит как инструмент социального управления.
15. Продемонстрируйте знание и понимание условий, охраны и безопасности труда как фактора социальной среды организации.
16. Продемонстрируйте знание и понимание организации рабочего места и мотивация сотрудников.
17. Функции и структура государственных органов управления условиями и охраной труда.
18. Дайте понятие прожиточного минимума и потребительской корзины, методы, расчета прожиточного минимума.
19. Продемонстрируйте знание и понимание обеспечение условий отдыха работников организации.
20. Продемонстрируйте знание и понимание управление процессом создания и поддержания морально психологического климата в организации.
21. Продемонстрируйте знание и понимание экспресс-методики изучения социально-психологического климата в коллективе О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто.
22. Продемонстрируйте знание и понимание квалификационных требований к специалисту и руководителю по осуществлению социальной деятельности.
23. Опишите задачи и функции Органов социального партнерства: Российская Трехсторонняя Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, объединения работодателей, профсоюзные организации.
24. Объясните суть системы социального партнерства за рубежом, ее основные модели.
25. Объясните суть Российской практика социальной ответственности компаний и раскрытие информации в отчетности.

Шкала оценивания

Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации, шкалы и процедуры оценивания определены приказом от 09 сентября 2016 года № 114-228/1 «Порядок применения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Воронежском филиале РАНХиГС».

4.4. Методические материалы

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций определены «Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Воронежском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 01.09.2016 № 114-217/1.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по подготовке к текущему контролю успеваемости приведены в пособии «Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов» (издано на кафедре МОСС).

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения дисциплины

6.1. Основная литература

1. Башмаков В. И. Управление социальным развитием персонала : учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. — 2-е изд., стер. — М. : Издательский центр «Академия», 2014. — 240 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Ливенцев Д.В. Социология государственной службы и кадровых процессов: Учебное пособие / Д.В. Ливенцев. – Воронеж: РАНХ и ГС, 2012.
2. Марар О.И. Социология управления: учебно-методическое пособие для студентов очной и заочной форм обучения по направлениям бакалавриата «ГМУ», «Менеджмент», - Воронеж, ВФ РАНХ и ГС, 2013.
3. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / К. Э. Оксинайд. - 2-е изд., стер. - М.: ФЛИНТА, 2012. - 160 с.
4. Захарова Т.И., Корсакова А.А. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Евразийский открытый институт. 2010. – 396с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Назаренко Н.Н., Потанина И.В. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов, учебно-методическое пособие, Воронеж: ВФ РАНХиГС – 2016.

6.4. Нормативно-правовые документы

1. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция)
2. Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 N 25-ФЗ (последняя редакция)
3. Трудовой кодекс РФ 2017 года (ТК РФ редакция 2016-2017) <http://ipirip.ru/tk/>. N 197-ФЗ <http://base.garant.ru/12125268/#ixzz4ZXiKL15F>
4. Реестр профессиональных стандартов <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/reestr-vedomleniy-o-razrabotke-peresmotre-professionalnykh-standartov/>
5. «Порядок применения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Воронежском филиале РАНХиГС», утвержденный приказом от 09 сентября 2016 года № 114-228/1.
6. «Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Воронежском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 01.09.2016 № 114-217/1.

6.5. Интернет-ресурсы

1. <http://www.biblioclub.ru> «Университетская библиотека онлайн»
2. <http://www.koob.ru/> Куб — электронная библиотека
3. <http://ppt.ru> – Последние новости права
4. <http://www.4hr.ru/> - электронный журнал HR- менеджмент
5. <http://hrdocs.ru/.html> - Справочник - обзор интернет-ресурсов по управлению персоналом
6. <http://e.spravkadroverka.ru> Справочник кадровика – электронный журнал

6.6. Справочные системы

1. Консультант плюс
2. Гарант

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Перечисляются информационные технологии, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются: аудиторный фонд; компьютерный класс с возможностью доступа к справочно-поисковым системам информационно-правового обеспечения и с установленной программой для компьютерного тестирования знаний студентов по темам дисциплины; специализированная аудитория с ПК и мультимедийным проектором; библиотечно-информационные ресурсы.

В учебном процессе используются следующие программные продукты: Microsoft Word, MS PowerPoint, Internet – Explorer.