

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Павлов Валентин Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 28.04.2021 09:08

Уникальный программный ключ:

a562210a8a161d1bc9a34c4a0a3e820ac76b9d73665849e6d6db2e5a4e71d6ee

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор   
Павлов В.Н.  
«30» июня 2021 г.



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Программа магистратуры по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа  
Направленность (профиль) «Клиническая социальная работа и социальная реабилитация»

**Форма обучения:** очная

**Срок освоения ООП:** 2 года

**Курс:** II

Контактная работа – 64 часа

Лекции – 18 часов

Семинарские занятия – 46 часов

Самостоятельная

(внеаудиторная) работа – 116 часов

Семестр – 3

Зачёт – 3 семестр

Всего – 216 час (6 ЗЕ)

УФА  
2021

При разработке рабочей программы учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» программы магистратуры по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа, направленность «Клиническая социальная работа и социальная реабилитация»:

1) ФГОС ВО (3++) магистратура по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 февраля 2018 г. N 80 с изм, и доп от: 26 ноября 2020 г., 8 февраля 2021 г.

2) Учебный план по программе магистратуры по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа, утверждённй Ученым Советом ФГБОУ ВО БГМУ «25» мая 2021 г. Протокол № 6.

Рабочая программа учебной дисциплины одобрена на заседании кафедры философии от «25» мая 2021 г. Протокол № 9

Заведующий кафедрой



Иванова О.М.

Рабочая программа одобрена на заседании Ученого совета стоматологического факультета «02» июня 2021 г. Протокол № 11

Председатель УС  
стоматологического факультета



Кабирова М.Ф.

Разработчик:  
Доцент кафедры философии, к. филос. н.



Панова ЛА.

**Рецензенты:**

Бакиров А.А., главный врач Клиники БГМУ, д.м.н., профессор.

Столетов А.И., профессор кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин ФГБОУ ВО «Башкирский государственный аграрный университет» Министерства образования России, д. филос. н.

## СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА .....	4
2. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ .....	5
2.1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля).....	5
2.2. Место учебной дисциплины (модуля) в структуре ООП специальности .....	5
2.3. Требования к результатам освоения учебной дисциплины (модуля).....	6
3. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ .....	7
3.1. Объем учебной дисциплины (модуля) и виды учебной работы .....	7
3.2. Разделы учебной дисциплины (модуля) и компетенции, которые должны быть освоены при их изучении .....	7
3.3. Разделы учебной дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы контроля.	8
3.4. Название тем лекций и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины (модуля) .....	8
3.5. Название тем практических занятий и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины (модуля).....	9
3.6. Лабораторный практикум не предусмотрен по РУП .....	9
3.7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ .....	10
ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ .....	11
3.8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	11
3.9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) .....	12
3.10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) .....	13
3.11. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	13
3.12. РАЗДЕЛЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ СВЯЗИ С ПОСЛЕДУЮЩИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ .....	13
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....	14
5. Протоколы согласования рабочей программы дисциплины с другими дисциплинами специальности .....	15

## **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Программа учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами». Под человеческими ресурсами подразумевается персонал, кадры работающие в организации. Программа предназначена для реализации государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников магистратур и уровню подготовки выпускников специальности «Социальная работа» по направлению Клиническая социальная работа и социальная реабилитация.

Изучение дисциплины направлено на формирование у будущих выпускников теоретических знаний и умений решать проблемы эффективного функционирования организации, в том числе за счет лучшего использования человеческих ресурсов, умение их развивать и мотивировать к успешной трудовой деятельности. Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» базируется на таких курсах, как «Социальная культура», «Социология медицины», «Психолого-педагогические аспекты трудовой деятельности», «Профессиональные коммуникации», «Корпоративная социальная ответственность»

### **2. Вводная часть**

#### **2.1. Цель и задачи освоения дисциплины**

Цель освоения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» состоит в овладении основ теоретических и методологических знаний и практических навыков по формированию и организации функционирования систем управления человеческим резервом (персоналом), премированию кадровой работы, технологии управления персоналом и его развитием, оценки труда и результатов деятельности персоналом.

При этом задачами дисциплины являются:

- сформировать знание основ разработки организационного механизма управления персоналом – целей, функции, организационной структуры, основных процедур управления;
- кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- сформировать понимание вопросов координации взаимоотношений руководителя, трудового коллектива и отдельного работника;
- научить проводить обоснование экономической и социальной эффективности управления персоналом.

## 2.2 Место дисциплины в структуре ООП специальности

2.2.1 Учебная дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к блоку Б 1.В. О 3

2.2.2. Для изучения данной учебной дисциплины обучающийся должен по психолого-педагогической профессиональной деятельности

**Знать:** психологические типы индивидуумов

**Владеть:** психологическими и педагогическими навыками общения с различными типами личности.

**Уметь:** применить навыки психолого-педагогического общения в коллективе

Помогают сформировать компетенции:

УК-3 (УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4).

### 2.3. Требования к результатам освоения учебной дисциплины

2.3.1.В рамках освоения программы магистратуры выпускники могут готовиться к решению задач профессиональной деятельности следующих типов:

- социально-технологическая
- организационно-управленческая
- научно-исследовательская;

2.3.2.Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих универсальных компетенций (УК), общепрофессиональных (ОПК) компетенций, профессиональных компетенций.

п/№	Номер/ индекс компетенции с содержанием компетенции (или ее части)/ трудовой функции	Номер индикатора компетенции с содержанием (или ее части)	Перечень практических навыков	Оценочные средства
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.  УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в т.ч. на основе коллегиальных решений.  УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом	составление требований к найму и отбору работников в сфере социальной работы  составление плана работы социальной работы  Разработка способов	Деловая игра  коллоквиум  Деловая игра

	<p>общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде.</p> <p>УК-3.4. Организует (предлагает план) обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов.</p>	<p>управления конфликтами в организации</p> <p>составление плана и программы обучения персонала</p>	<p>коллоквиум</p>
--	---	---	-------------------

### 3. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

#### 3.1 Объем учебной дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов/ зачетных единиц	Семестры
		№ 6 часов
1	2	3
<b>Контактная работа (всего), в том числе:</b>	64/1,7	64
Лекции (Л)	18/0,5	18
Семинарские занятия (С),	46/1,3	46
<b>Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе:</b>	116/3,2	116
<i>Реферат (Реф)</i>	6/0,2	6
<i>Подготовка к занятиям (ПЗ)</i>	40/1,1	40
<i>Подготовка к текущему контролю (ПТК))</i>	35/0,9	35
<i>Подготовка к промежуточному контролю (ППК))</i>	35/0,9	35
<b>Вид промежуточной аттестации</b>	зачет (З)	
	экзамен (Э)	36
<b>ИТОГО: Общая трудоемкость</b>	час.	216
	ЗЕТ	6

#### 3.2. Разделы учебной дисциплины и компетенции, которые должны быть освоены при их изучении

№	Наименование раздела учебной дисциплины	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах (темы разделов и подразделов)
1	УК-3.1. Выработывает стратегию	<p>1. Система управления человеческими ресурсами</p> <p>2. Принципы и методы управления</p>	<p>- персонал организации как объект управления</p> <p>- содержания, функции и цели</p>

<p>командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.</p>	<p>человеческими ресурсами          3. Организационная структура управления человеческими ресурсами          4. Сущность и методы анализа кадрового потенциала          5. Поиск, отбор наем и адаптация персонала</p>	<p>система управления человеческими ресурсами          - основная подсистема управления персоналом          - важнейшие принципы управления человеческими ресурсами, их характеристика          - методы управления: административная, экономическая, социально-психологическая          -понятие «разделение труда», «горизонтальное, вертикальное разделение труда»          - основные типы организационных структур          -основная группа управленческих кадров          - проблема совершенствования аппарата управления          - сущность кадрового потенциала          - структура трудового потенциала          - основные методы анализа кадрового потенциала          - источники и способы привлечения персонала          - технология отбора персонала</p>
<p>УК-3.2. Организует и корректирует работу команды          УК-3.2. Организует и корректирует работу команды</p>	<p>6.Мотивация, поведение в процессе трудовой деятельности          7.Деловая карьера</p>	<p>- определение мотивации          -исторический аспект проблем          -основные категории мотивации          - карьера, её основные виды          - основные этапы карьеры          -методы управления карьерой работников</p>
<p>УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении, создает рабочую атмосферу.</p>	<p>8.Социально-психологический методы управления человеческими ресурсами</p>	<p>-сущность конфликтов, его виды          - последствия конфликтов          - различные способы управления конфликтами</p>
<p>УК-3.4. Организует обучение членов команды</p>	<p>9.Оценка эффективности управления человеческими ресурсами</p>	<p>- методы оценки деятельности персонала          -обучение персонала и</p>

			повышение квалификации работников их условной оценки труда
УК-3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения.	10. Составление перечня распределения поручений в организации		Деловая игра

### 3.3. Разделы учебной дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы контроля

п/ №	№ семе стра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, в т.ч. самостоятельная работа обучающихся(в часах)				Формы текущего контроля успеваемости и (по неделям семестра)
			Л	ЛР	СРО	всего	
1	2	3	4	СЗ	7	8	9
1.	Шсем.	Система управления человеческими ресурсами	2	6	12	20	Опрос, контрольные работы, тестовые задания.
2.	Шсем.	Принципы и методы управления человеческими ресурсами	2	2	12	16	Опрос, контрольные работы, тестовые задания.
3.	Ш сем	Организационная структура управления человеческими ресурсами	2	6	12	20	Опрос, контрольные работы, тестовые задания.
4.	Ш сем	Сущность и методы анализа кадрового потенциала	2	6	12	27	Опрос, контрольные работы, тестовые задания.



		адаптация персонала			12		контрольные работы, тестовые задания.
6	III сем	Мотивация, поведение в процессе трудовой деятельности	2	6	12	20	Опрос, контрольные работы, тестовые задания.
7	III сем	Деловая карьера	2	2	12	16	Опрос, контрольные работы, тестовые задания.
8	III сем	Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами	2	6	16	24	Опрос, контрольные работы, тестовые задания.
9	III сем	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	2	6	16	24	Опрос, контрольные работы, тестовые задания.
		<b>ИТОГО:</b>	18	46	116	180	

#### 3.4. Название тем лекций и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины

п/№	Название тем лекций учебной дисциплины	Семестры	Кол-во часов
1	2	3	4
1.	Система управления человеческими ресурсами	III сем.	2
2.	Принципы и методы управления человеческими ресурсами	III сем.	2
3.	Организационная структура управления человеческими ресурсами	III сем.	2
4.	Сущность и методы анализа кадрового потенциала	III сем.	2

1.	III сем.	Система управления человеческими ресурсами	подготовка к занятиям, реферат	12
2.	III сем.	Принципы и методы управления человеческими ресурсами	подготовка к занятиям, реферат	12
3.	III сем.	Организационная структура управления человеческими ресурсами	подготовка к занятиям, тестированию,	12
4.	III сем.	Сущность и методы анализа кадрового потенциала	подготовка к занятиям, реферат	12
5.	III сем.	Поиск, отбор наем и адаптация персонала	подготовка к занятиям, реферат	12
6.	III сем.	Мотивация, поведение в процессе трудовой деятельности	подготовка к занятиям, реферат	12
7.	III сем.	Деловая карьера	подготовка к занятиям	12
8.	III сем.	Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами	подготовка к тестированию	12
9.	III сем.	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	подготовка к занятиям	16
		ИТОГО часов в семестре:		116

### 3.7.2. Примерная тематика рефератов, контрольных вопросов

1. Функции систем управления персоналом
2. Планирование и прогнозирование потребностям в персонале
3. Технология найма, оценки и отбора персонала
4. Функциональное разделение труда в аппарате управления организации.
5. Формирование коллектива
6. Оценочная беседа
7. Методы управления персоналом
8. Кадровый контроллинг
9. Деловая карьера
10. Виды обучения персонала

#### Тема контрольных вопросов

1. Персонал организации как объект управления
2. Сущность понятий: набор, найм, прием, отбор персонала.
3. Философия управления персоналом в условиях социальной работы.
4. Методы управления персоналом

5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала в условиях социальной работы.
6. Понятие системы управления человеческими ресурсами
7. Деловая карьера
8. Методы отбора персонала
9. Методы и критерии деловой оценки персонала
10. Теории управления о роли человека в организации.

### 3.8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 3.8.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

№ п/п	№ семестра	Виды контроля	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Оценочные средства		
				Форма	Кол-во вопросов в задании	Кол-во независимых вариантов
1	2	3	4	5	6	7
1.	III	Входной контроль	Система управления человеческими ресурсами	Тестирование	10	2
2	III	Текущий контроль	Принципы и методы управления человеческими ресурсами	Контрольная работа	3	2
3	III	Текущий контроль	Организационная структура управления человеческими ресурсами	Контрольная работа	3	2
4.	III	Промежуточный контроль	Сущность и методы анализа кадрового потенциала	Тестирование	10	2
5.	III	Текущий контроль	Поиск, отбор наем и адаптация персонала	Тестирование	10	2
6.	III	Промежуточный контроль	Мотивация, поведение в процессе трудовой деятельности	Тестирование Контрольная работа	10	2
7.	III	Текущий контроль	Деловая карьера	Тестирование	10	2
8.	III	Текущий контроль	Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами	Тестирование	10	2
9.	III	Текущий контроль	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	Тестирование Контрольная работа	10	2

### 3.8.2.Примеры оценочных средств:

для входного контроля (ВК)	<p>Тесты: 1. При отборе персонала используют методы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) Британский</li> <li>б) Немецкий</li> <li>в) Американский</li> <li>г) Китайский</li> </ul> <p>2. Видами обучения персонала являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) подготовка кадров</li> <li>б) повышение квалификации</li> <li>в) переподготовка кадров</li> </ul> <p>3. Методы управления персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) административный</li> <li>б) экономический</li> <li>в) социально-психологический</li> <li>г) географический</li> </ul> <p>Контрольная работа: 1. Человеческий ресурс, как объект управления 2. Функции и цели системы управления 3. Содержание и назначение основных подсистем управления персоналом</p> <p>Реферат:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности управления персоналом в условиях социальной работы</li> <li>2. Содержание и сущность управления персоналом</li> <li>3. Распределение функций системы управления персоналом в организации</li> </ul>
для текущего контроля (ТК)	<p>Тесты: 1. Выделите типы конфликта</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) тип сотрудничества</li> <li>б) тип конфронтации</li> <li>в) тип компромисса</li> </ul> <p>2. Выделите методы деловой оценки персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) индивидуальная</li> <li>б) сравнительная</li> <li>в) парное сравнение</li> </ul> <p>3. Выделите виды обучения кадров</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) повышение квалификации</li> <li>б) переподготовка кадров</li> <li>в) самообучение</li> </ul> <p>Контрольная работа: 1. Подсистема управления наймом и учетом персонала 2. Отбор, подбор и расстановка кадров 3. Контроль исполнения решений</p> <p>Реферат:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Общие закономерности управления человеческими ресурсами</li> <li>2. Принципы управления персоналом</li> <li>3. Экономические методы управления персоналом</li> </ul>
для промежу точного контроля (ПК)	<p>Тест: 1. Выделите типы конфликта</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) социальная</li> <li>б) внутриличностная</li> <li>в) групповая г) зооконфликт</li> </ul> <p>2. Критериями отбора кадров являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) образование</li> <li>б) опыт работы</li> <li>в) состояние здоровья</li> <li>г) ритм проживания</li> </ul> <p>3. Виды карьеры сотрудника</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) перспективная</li> <li>б) тупиковая</li> </ul>

в)стремительная
Контрольная работа1. Основные задачи кадровой стратегии 2.Горизонтальная и вертикальная разделение труда в организации 3. Социальные функции труда коллектива
Реферат: 1. Основные методы анализа кадрового потенциала 2. Основные задачи кадровой стратегии в условиях рыночной экономики 3. Сущность и необходимость трудовой адаптации.

### 3.9.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Основная литература

п/ №	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	
				в библиотеке	на кафедре
1	2	3	4	7	8
1.	<b>Комаров, Е.И.</b> Управление эффективностью социальных учреждений: учебное пособие / Е.И. Комаров, Н.Н. Стрельникова, И.В. Малофеев. — Москва: Дашков и К, 2016. — 304 с.- Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/93353">https://e.lanbook.com/book/93353</a>	<b>Комаров, Е.И.</b>	2016	Неограниченный доступ	
2.	<b>Холостова, Е.И.</b> Управление в социальной работе: учебник/ Е.И. Холостова, О.Г. Прохорова, Е.И. Комарова. — Москва: Дашков и К, 2016. — 300 с. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/93350">https://e.lanbook.com/book/93350</a>	<b>Холостова, Е.И.</b>	2016.	Неограниченный доступ	

#### Дополнительная литература

п/№	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	
				в библиотеке	на кафедре

1	2	3	4	7	8
1.	<b>Холостова, Е.И.</b> Управление в социальной работе: учебник/ Е.И. Холостова, О.Г. Прохорова, Е.И. Комарова. — Москва: Дашков и К, 2016. — 300 с. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/93350">https://e.lanbook.com/book/93350</a>	<b>Холостова, Е.И.</b>	2016		

### 3.10. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Мультимедийный комплекс (ноутбук, проектор, экран), ПК, мониторы. Наборы слайдов, таблиц/мультимедийных наглядных материалов по различным разделам дисциплины. Видеофильмы. Ситуационные задачи, тестовые задания по изучаемым темам.

### 3.11. Образовательные технологии

1. При освоении дисциплины используются различные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности специалистов для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. На лекционных и практических занятиях используются активные и интерактивные формы проведения занятий (лекция, анализ конкретных ситуаций, задачный метод, групповая работа). При работе используется диалоговая форма ведения лекций с постановкой и решением проблемных задач, обсуждением дискуссионных моментов и т.д. При проведении практических занятий создаются условия для максимально самостоятельного выполнения заданий.

При изучении дисциплины рекомендуется использовать развивающие технологии, в частности, групповые дискуссии, деловые игры, творческие задания, диспуты, конференции, открытые столы и др.

В период подготовки студентов к зачету и экзамену используются:

- электронные материалы, конспекты лекций;
- учебные слайд-шоу по всем темам курса.

### 3.12. Разделы учебной дисциплины и междисциплинарные связи с последующими дисциплинами

П/п №	Наименование последующих дисциплин	Разделы данной дисциплины, необходимые для изучения последующих дисциплин			
		1	2	3	4
1	Корпоративная социальная ответственность	Система управления человеческими ресурсами			
2			Принципы и методы управления человеческими ресурсами		
3				Организационная структура управления человеческими ресурсами	Поиск, отбор наем и адаптация персонала
4.					

#### **4. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины:**

Обучение складывается из контактной работы (64 часа), включающих лекционный курс и семинарские занятия, и самостоятельной работы 116 часов

Семинарские занятия проводятся в виде опроса, дискуссий, демонстрации видео материала по теме и использования наглядных пособий, решения ситуационных задач, ответов на тестовые задания.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО в учебном процессе широко используются активные и интерактивные формы проведения занятий. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет не менее 50% от аудиторных занятий.

Самостоятельная работа обучающегося подразумевает подготовку к семинарским занятиям, написание рефератов, эссе и включает работу с учебно-методическими материалами.

Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине социология и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРО).

Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам Университета и кафедры.

По каждому разделу учебной дисциплины разработаны методические указания к лекциям, методические рекомендации для обучающихся к практическим занятиям и методические указания для преподавателей, методические указания к самостоятельной работе, тестовые задания и упражнения.

Во время изучения учебной дисциплины обучающиеся самостоятельно проводят социологические исследования по актуальным темам, оформляют рефераты и пишут эссе.

Исходный уровень знаний обучающихся определяется тестированием, текущий контроль усвоения предмета определяется устным опросом в ходе занятий, при решении типовых ситуационных задач и ответах на тестовые задания.

В конце изучения учебной дисциплины проводится промежуточный контроль знаний с использованием тестового контроля, проверкой практических умений и решением ситуационных задач.



## 5. Протоколы согласования рабочей программы с другими дисциплинами специальности

Протокол согласования рабочей программы дисциплины «Социальная реабилитация трудоспособных клиентов» с другими дисциплинами специальности

Наименование предшествующей кафедры	Наименование предшествующей учебной дисциплины	Знания, полученные при изучении предшествующей дисциплины	Умения, приобретенные при изучении предшествующей дисциплины	Навыки, приобретенные при изучение предшествующей дисциплины	Компетенции, приобретенные при изучении предшествующей дисциплины	Подпись зав.каф.
Кафедра философии	Корпоративная социальная ответственность					