

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Трофимов Евгений Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.09.2023 10:08:00
Уникальный программный ключ:
c379adf0ad4f91cbbf100b7fc3323cc41cc52545

**Образовательное частное учреждение высшего образования
«Российская международная академия туризма»**

Факультет менеджмента туризма
Кафедра общегуманитарных дисциплин

Принято Ученым Советом

«29» июня 2023 г.

Протокол № 02-06-03

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

_____ В.Ю. Питюков

«28» июня 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление социальным развитием персонала»

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Б1.УО0.09

Рассмотрено и одобрено
на заседании кафедры
07 июня 2023 г. протокол №10

Разработчик: Лоншакова Н.А.
д.соц.н., профессор, профессор
кафедры общегуманитарных
дисциплин

Химки
2023

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление социальным развитием персонала» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВПО), обязательными при реализации основных образовательных программ бакалавриата ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, образовательными учреждениями высшего профессионального образования на территории Российской Федерации, имеющими государственную аккредитацию.

Рабочая программа составлена на основе основной профессиональной образовательной программы «Управление социальным развитием персонала» и предназначена для обучения студентов Российской международной академии туризма в качестве дисциплины части, формируемая участниками образовательных отношений (Б1.УО.09).

1. Цели и задачи дисциплины:

Цели дисциплины: формирование компетенций ПК-4, УК- 6 средствами дисциплины «Управление социальным развитием персонала»

Задачи дисциплины:

1. Приобретение научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами, об исторических тенденциях в изменении социально-трудовых отношений.

2. Определение роли социальных факторов в успешной деятельности и общем развитии организации;

3. Знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

4. Владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления

5. Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов

6. Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

7. Способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

8. Способность осуществлять мероприятия по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, представленных в компетентностной карте дисциплины в соответствии с ФГОС ВО, компетентностной моделью выпускника, определенной вузом и представленной в ОПОП, и содержанием дисциплины (модуля):

Категория компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения

Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Управляет своим временем УК-6.2. Выстраивает и реализует траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Знает основные принципы самоорганизации, самообразования, саморазвития Умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию своего развития на основе принципов образования в течение всей жизни Владеет способами управления своей познавательной деятельностью, своим развитием с использованием технологий здоровьесбережения.
Деятельность по развитию персонала	ПК-4. Способен осуществлять мероприятия по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала	ПК-4.1.Готовит проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры, адаптации и стажировки персонала с оценкой затрат ПК-4.2. Разрабатывает планы, методические материалы, учебные планы и программы, проекты локальных актов по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат, планы профессиональной карьеры работников, формирования кадрового резерва, адаптации и стажировки персонала ПК-4.3.Готовит предложения по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировки персонала ПК-4.4. Анализирует эффективность мероприятий по развитию, адаптации и стажировке персонала	Знает содержание, формы и методы развития персонала, порядок разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала, профессиональной карьеры работников, формирования кадрового резерва, адаптации и стажировке персонала, определение затрат на развитие персонала, методы оценки эффективности мероприятий по развитию персонала, трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права в области развития персонала Умеет определять формы и методы развития персонала, разрабатывать планы, методические материалы, учебные планы и программы, проекты локальных актов по обучению и развитию персонала, профессиональной карьеры работников, формирования кадрового резерва, адаптации и стажировке персонала, определять затраты на развитие персонала, оценивать эффективность мероприятий по развитию, адаптации и стажировке персонала

			ровке персонала, применять трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права в области развития персонала Владеет навыками разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала, профессиональной карьеры работников, формирования кадрового резерва, адаптации и стажировки персонала, определения затрат на развитие персонала, оценки эффективности мероприятий по развитию персонала, применения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в области развития персонала
--	--	--	---

3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» входит в профессиональный цикл, часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1. ОПОП. Компетенции, формируемые дисциплиной, формируются и другими дисциплинами в соответствии с учебным планом.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

4.1 Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		5	
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	51	51	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	15	15	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	32	32	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	32	32	
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	2	2	
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)	–	–	
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	2	2	

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		5	
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе	57	57	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	55	55	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	2	2	
Форма промежуточной аттестации	зачет		
Общая трудоемкость дисциплины: часы	108	108	
зачетные единицы - 3 зач.ед.	3	3	

4.2 Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Курс	
		4	
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	18	18	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	4	4	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	8	8	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	8	8	
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	2	2	
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)	-	-	
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе	90	90	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	86	86	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	2	2	
Форма промежуточной аттестации	зачет		
Общая трудоемкость дисциплины: часы	108	108	
зачетные единицы (3 з.е.)	3	3	

4.3. Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		4	
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	34	34	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	10	10	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	20	20	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	20	20	

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		4	
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	2	2	
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)	–	–	
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе	74	74	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	72	72	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	2	2	
Форма промежуточной аттестации	зачет		
Общая трудоемкость дисциплины: часы	108	108	
зачетные единицы (3 з.е.)	3	3	

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Наименование раздела и темы	Содержание темы
Раздел 1. Социальная политика и персонал как объект социального управления		
1.	Эффективная социальная политика государства и ответственное управление социальным развитием персонала – фактор общественной стабильности.	Закономерности формирования социальной политики. Предмет, цели и задачи освоения дисциплины. Роль социальной сферы в жизни общества. Сущность и структура, функции государственной социальной политики; современное состояние социальной сферы. Основы профессионального развития персонала. Методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.
2.	Персонал как объект социального управления	Общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы. Основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением. Субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система. Мероприятия по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала
3	Социальное развитие персонала как объекта управления.	Свойства и особенности процесса развития социальных систем; параметры организации как социального объекта. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы; работник предприятия – объект или субъект социального управления. Анализ и диагностика состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные

		технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов. Методы анализа и диагностики социального развития персонала как объекта управления. Мероприятия по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала
Раздел 2 Основные факторы социального развития персонала		
4	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия. Принятие профессиональных и управленческих решений в условиях неполной определенности. Способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. Рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений, управления; гуманизация управления; рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.
5	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	Технические, экономические и социальные параметры организации; организация как социальная среда личности работника. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды; система управления персоналом как фактор социальных премий. Самоуправление и самостоятельное обучение, готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Мероприятия по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала.
6	Внешние факторы социального развития персонала	Методы анализа и диагностики состояния социальной сферы. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга. Внедрение программы обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом.
Раздел 3. Система и механизм управления социальным развитием персонала		
7	Механизм управления социальными процессами в организации	Методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования. Методы социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
8	Система управления социальным развитием персонала	Методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации; организационные структуры управления социальными процессами на предприятии. Современные технологии социальной работы с персоналом. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с под-

	разделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями; нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации; участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии. Мероприятия по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала
--	--

5.2. Разделы дисциплины и виды занятий

5.2.1. Очная форма обучения

Наименование разделов и тем дисциплины	Формируемая компетенция	Всего часов	Контактная работа с обучающимися (час.)					СРО
			Итого	в том числе				
				ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)	ГК/ПА	
Тема 1. Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – фактор общественной стабильности.	ПК-4 УК- 6	13	6	2		4		7
Тема 2. Персонал как объект социального управления.	ПК-4 УК- 6	13	6	2		4		7
Тема 3. Социальное развитие персонала как объект управления.	ПК-4 УК- 6	13	6	2		4		7
Тема 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе	ПК-4 УК- 6	13	6	2		4		7
Тема 5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.	ПК-4 УК- 6	13	6	2		4		7
Тема 6. Внешние факторы социального развития персонала.	ПК-4 УК- 6	13	6	2		4		7
Тема 7. Механизм управления социальными процессами в организации.	ПК-4 УК- 6	12	5	1		4		7
Тема 8. Система управления социальным развитием персонала.	ПК-4 УК- 6	12	6	2		4		6
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)		2	2				2	
Промежуточная аттестация (зачет)		4	2				2	2
Всего часов		108	51	15		32	4	57

5.2.2. Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем дисциплины	Формируемая компетенция	Всего часов	Контактная работа с обучающимися (час.)					СРО
			Итого	в том числе				
				ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)	ГК/ПА	
Тема 1. Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – фактор общественной стабильности.	ПК-4 УК- 6	13	2	1		1		11
Тема 2. Персонал как объект социального управления.	ПК-4 УК- 6	13	2	1		1		11
Тема 3. Социальное развитие персонала как объект управления.	ПК-4 УК- 6	13	2	1		1		11
Тема 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе	ПК-4 УК- 6	13	2	1		1		11
Тема 5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.	ПК-4 УК- 6	12	1			1		11
Тема 6. Внешние факторы социального развития персонала.	ПК-4 УК- 6	12	1			1		11
Тема 7. Механизм управления социальными процессами в организации.	ПК-4 УК- 6	12	1			1		11
Тема 8. Система управления социальным развитием персонала.	ПК-4 УК- 6	12	1			1		11
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)		2	2				2	
Промежуточная аттестация (зачет)		6	2				2	4
Всего часов		108	16	4		8	4	92

5.2.3. Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов и тем дисциплины	Формируемая компетенция	Всего часов	Контактная работа с обучающимися (час.)					СРО
			Итого	в том числе				
				ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)	ГК/ПА	
Тема 1. Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление	ПК-4 УК- 6	13	4	2		2		9

социальным развитием персонала – фактор общественной стабильности.								
Тема 2. Персонал как объект социального управления.	ПК-4 УК- 6	13	4	2		2		9
Тема 3. Социальное развитие персонала как объект управления.	ПК-4 УК- 6	12	3	1		2		9
Тема 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе	ПК-4 УК- 6	12	3	1		2		9
Тема 5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.	ПК-4 УК- 6	12	3	1		2		9
Тема 6. Внешние факторы социального развития персонала.	ПК-4 УК- 6	12	3	1		2		9
Тема 7. Механизм управления социальными процессами в организации.	ПК-4 УК- 6	14	5	1		4		9
Тема 8. Система управления социальным развитием персонала.	ПК-4 УК- 6	14	5	1		4		9
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)		2	2				2	
Промежуточная аттестация (зачет)		2	2				2	2
Всего часов		108	34	10		20	4	74

6. Контактная и самостоятельная работа обучающихся

Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплинам (модулям) включает в себя:

занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками РМАТ и (или) лицами, привлекаемыми РМАТ к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся) и (или) занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия), и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками РМАТ и (или) лицами, привлекаемыми РМАТ к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации).

Занятия лекционного типа проводятся в соответствии с объемом и содержанием представленным в таблице раздела 5.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, содержание дисциплины (модуля) составлено на основе результатов научных иссле-

дований, проводимых РМАТ, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Содержание тем дисциплины: семинарские занятия

6.1. Занятия семинарского типа

Тема 1. Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – фактор общественной стабильности.

Цель занятия: Рассмотреть приоритеты, цели и задачи социальной политики государства. Выявить эффективность социальной политики государства и ответственное управление социальным развитием персонала как фактора общественной стабильности.

Компетенция:

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-4. Способен осуществлять мероприятия по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала

Тип занятия: практические занятия.

Форма проведения: доклады по теме

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала

Учебное задание: подготовить доклад, отражающий знание позитивных и негативных факторов социальной политики государства на основе литературных источников объемом 10-15 минут и выступить с ним учебной группе.

Темы докладов:

1. Социальная политика в РФ.
2. Трудоспособное население и трудовые ресурсы в РФ.
3. Демографические аспекты формирования трудовых ресурсов.
4. Социально-экономическое положение страны в современных условиях.
5. Приоритеты, цели и задачи социальной политики государства: стимулирование экономического роста и подчинение интересам потребления, усиление трудовой мотивации, обеспечение гарантии определенного уровня жизни и социальной защиты, сохранение культурного и природного наследия.
6. Система социальной защиты и социальных гарантий.
7. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства. Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации. Социальное партнерство в РФ как особый тип социально-трудовых отношений.
8. Субъекты социального партнерства, механизм функционирования.
9. Трехсторонние партнерские соглашения по вопросам социально-трудовых отношений.
10. Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников.
11. Траектория саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Тема 2. Персонал как объект социального управления

Цель занятия: выявить требования работника к организации

Компетенция:

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-4. Способен осуществлять мероприятия по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала

Тип занятия: практические занятия.

Форма проведения: компьютерная презентация

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: персонал как совокупность обладающая определенными психологическими различиями и потребностями.

Темы для презентаций

1. содержание труда, разнообразие выполняемых трудовых операций;
2. благожелательные социально-психологические отношения в коллективе;
3. уверенность в завтрашнем дне;
4. социальная полезность выполняемой работы;
5. возможности профессионального и должностного роста в процессе трудовой деятельности;
6. возможности межличностного общения в процессе труда;
7. высокий статус своей организации с точки зрения внешней среды;
8. высокий статус своей профессии;
9. высокий статус своего рабочего места;
10. высокий личный статус работника в организации.

Тема 3. Социальное развитие персонала как объект управления.

Цель занятия: рассмотреть социальное развитие персонала с позиций управления.

Компетенция:

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-4. Способен осуществлять мероприятия по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала

Тип занятия: практические занятия.

Форма проведения: Кейс-задача

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: Основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

Кейс-задача

Задание 1:

Разработать комплекс мероприятий по обеспечению социального развития персонала предприятия, функциональное распределение по уровням управления

Задание 2:

Разработать план мероприятий по социальной защите персонала.

Тема 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе

Цель занятия: выявить основные факторы социальных изменений в современном обществе

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-4. Способен осуществлять мероприятия по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала

Тип занятия: практические занятия.

Форма проведения: реферат

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: Особенности отечественного опыта управления социальными процессами; реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения

Учебное задание: подготовить реферат на основе литературных источников объемом 10-15 страниц.

Темы рефератов

1. Междисциплинарное измерение управления социальным развитием организации.
2. Системный подход к проблеме социального развития организации и ее управления.
3. Факторы социального управления: менеджер и коллектив.
4. Управление своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
5. Проблема духовного и психофизического совершенства в коллективе.
6. Проблема защиты психосферы личности в коллективе.
7. Социальная сфера и ее факторы.
8. Мероприятия по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала
9. Культурно-антропологические измерения социальной сферы коллектива.
10. Жизнь и труды выдающихся менеджеров.
11. Социальная эволюция в обществе и на предприятии.
12. Социальная антропология предпринимательства.
13. Управление: основные учения о нем.
14. Становление системы предпринимательства в России.
15. Духовность как человеческая сущность: на работе всегда должно быть место новаторской мысли.
16. Гуманизация труда: перспективы в России и за рубежом.
17. Специфика управленческого подхода к социальному развитию коллектива.
18. Идея целостности человека: труд и коллектив.
19. Развитие человечности в свободном предпринимательском предприятии.
20. Влияние на предприятие социальной политики.
21. Способы реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
22. Управление социальными процессами.
23. Факторы социальной среды организации.
24. Облик социального работника: социальная сфера организации.
25. Социальный менеджмент: концепции и эволюция.
26. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.
27. Понятие социального управления.
28. Предприимчивость руководителя.
29. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий).
30. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом.
31. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели.

Тема 5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала

Цель занятия: рассмотреть внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала

Компетенция:

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-4. Способен осуществлять мероприятия по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала

Тип занятия: практические занятия.

Форма проведения: Тесты промежуточного контроля

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: организация как социальная среда личности работника

Тема 6. Внешние факторы социального развития персонала

Цель занятия: выявить внешние факторы социального развития персонала

Компетенции:

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-4. Способен осуществлять мероприятия по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала

Тип занятия: практические занятия.

Форма проведения: Эссе или реферат по выбору студента

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: внешние факторы социального развития персонала

Темы для Эссе:

Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей:

- доходы и семейный бюджет;
- оценка уровня потребления;
- свободное время;
- структура досуга.

Темы рефератов:

1. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий).

2. Особенности отечественного опыта управления социальными процессами; реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения.

3. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий).

4. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом.

5. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели.

Тема 7. Механизм управления социальными процессами в организации

Цель занятия: выявить механизмы управления социальными процессами в организации

Компетенции:

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-4. Способен осуществлять мероприятия по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала

Тип занятия: практические занятия.

Форма проведения: Кейс-задача

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: механизмы управления социальными процессами в организации

Кейс-задача

Задание 1:

Разработать комплекс мероприятий по внедрению социальных механизмов в деятельность предприятия (стратегических и тактических).

Задание 2:

Разработать план мероприятий по внедрению социальных механизмов в деятельность предприятия (стратегических и тактических).

Задание 3

Разработать план мероприятий по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала

Задание 4

Разработать план мероприятий по управлению своим временем, выстраиванию и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Тема 8. Система управления социальным развитием персонала

Цель занятия: рассмотреть систему управления социальным развитием персонала

Компетенция:

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-4. Способен осуществлять мероприятия по развитию, построению профессиональной карьеры, адаптации и стажировке персонала

Тип занятия: практические занятия.

Форма проведения: доклады по теме

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: Система управления социальным развитием персонала

Темы докладов:

1. Теоретические основы управления социальным развитием
2. Сущность и содержание социального управления
3. Социальное планирование как необходимый элемент управления организацией
4. Анализ управления социальным развитием в организации
5. Оценка социальной политики организации
6. Основные факторы развития социальной среды организации
7. Разработка рекомендаций по улучшению социальной системы организации
8. План социального развития на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный период времени
9. Текучесть кадров: как рассчитать ее экономический ущерб.
10. Концепция непрерывного образования и понятие обучения персонала.
11. Повышение эффективности управления организации.
12. Процесс передачи профессиональных знаний, навыков или умений сотрудникам.
13. Квалификация кадров предприятия.
14. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями
15. Управление своим временем, выстраивание и реализация траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
16. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации
17. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии

Промежуточная аттестация: тестирование по курсу

6.1. Самостоятельная работа обучающихся

Тема 1. Эффективная социальная политика государства и ответственное управление социальным развитием персонала – фактор общественной стабильности

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Вопросы для подготовки доклада

Темы докладов:

1. Социальная политика в РФ.
2. Трудоспособное население и трудовые ресурсы в РФ.
3. Демографические аспекты формирования трудовых ресурсов.
4. Социально-экономическое положение страны в современных условиях.
5. Приоритеты, цели и задачи социальной политики государства: стимулирование экономического роста и подчинение интересам потребления, усиление трудовой мотивации, обеспечение гарантии определенного уровня жизни и социальной защиты, сохранение культурного и природного наследия.
6. Система социальной защиты и социальных гарантий.
7. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства. Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации. Социальное партнерство в РФ как особый тип социально-трудовых отношений.
8. Субъекты социального партнерства, механизм функционирования.
9. Трехсторонние партнерские соглашения по вопросам социально-трудовых отношений.
10. Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников.
11. Траектория саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Тема 2. Персонал как объект социального управления

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Подготовка к выполнению презентации.

Темы для презентаций

1. содержание труда, разнообразие выполняемых трудовых операций;
2. благожелательные социально-психологические отношения в коллективе;
3. уверенность в завтрашнем дне;
4. социальная полезность выполняемой работы;
5. возможности профессионального и должностного роста в процессе трудовой деятельности;
6. возможности межличностного общения в процессе труда;
7. высокий статус своей организации с точки зрения внешней среды;
8. высокий статус своей профессии;
9. высокий статус своего рабочего места;
10. высокий личный статус работника в организации.

Тема 3. Социальное развитие персонала как объект управления.

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Вопросы для подготовки: основы профессионального развития персонала, анализ и диагностика состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, составлении и реализации планов

Подготовка к выполнению кейс-задачи, подбор материала

Кейс-задача

Задание 1.:

Разработать комплекс мероприятий по обеспечению социального развития персонала гостиничного предприятия, функциональное распределение по уровням управления

Задание 2:

Разработать план мероприятий по социальной защите персонала гостиницы.

Тема 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Выполнению реферата

Темы рефератов

1. Междисциплинарное измерение управления социальным развитием организации.
2. Системный подход к проблеме социального развития организации и ее управления.
3. Факторы социального управления: менеджер и коллектив.
4. Проблема духовного и психофизического совершенства в коллективе.
5. Проблема защиты психосферы личности в коллективе.
6. Социальная сфера и ее факторы.
7. Культурно-антропологические измерения социальной сферы коллектива.
8. Жизнь и труды выдающихся менеджеров.
9. Социальная эволюция в обществе и на предприятии.
10. Социальная антропология предпринимательства.
11. Управление: основные учения о нем.
12. Становление системы предпринимательства в России.
13. Духовность как человеческая сущность: на работе всегда должно быть место новаторской мысли.
14. Гуманизация труда: перспективы в России и за рубежом.
15. Специфика управленческого подхода к социальному развитию коллектива.
16. Идея целостности человека: труд и коллектив.
17. Развитие человечности в свободном предпринимательском предприятии.
18. Влияние на предприятие социальной политики.
19. Управление своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
20. Управление социальными процессами.
21. Факторы социальной среды организации.
22. Облик социального работника: социальная сфера организации.
23. Социальный менеджмент: концепции и эволюция.
24. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.
25. Понятие социального управления.
26. Предприимчивость руководителя.
27. Особенности отечественного опыта управления социальными процессами; реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения.
28. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий).
29. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом.
30. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели.

Тема 5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Домашнее учебное задание на анализ внутриорганизационных факторов изменения социальных свойств персонала, владение навыками и методами сбора информации, диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом

Подготовка к выполнению теста по изученному материалу

Тема 6. Внешние факторы социального развития персонала

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Вопросы для подготовки: поиски в интернете материалов по теме «Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей»:

Темы для Эссе:

Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей:

- доходы и семейный бюджет;
- оценка уровня потребления;
- свободное время;
- структура досуга.

Темы рефератов:

1. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий).
2. Особенности отечественного опыта управления социальными процессами; реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения.
3. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий).
4. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом.
5. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели.

Тема 7. Механизм управления социальными процессами в организации

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Учебное задание на выявление механизмов управления социальными процессами в организации, рассмотреть методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации: опираясь на изученный материал, а также на информацию из дополнительных источников, выполнить кейс задание.

Подготовка к выполнению кейс-задания.

Тема 8. Система управления социальным развитием персонала

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к семинарскому занятию.

Подготовка доклада

Темы докладов:

1. Теоретические основы управления социальным развитием
2. Сущность и содержание социального управления
3. Социальное планирование как необходимый элемент управления организацией.
4. Анализ управления социальным развитием в организации
5. Оценка социальной политики организации
6. Основные факторы развития социальной среды организации
7. Разработка рекомендаций по улучшению социальной системы организации
8. План социального развития на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный период времени
9. Текучесть кадров: как рассчитать ее экономический ущерб.

10. Концепция непрерывного образования и понятие обучения персонала.
11. Повышение эффективности управления организации.
12. Процесс передачи профессиональных знаний, навыков или умений сотрудникам.
13. Квалификация кадров предприятия.
14. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями
15. Управление своим временем, выстраивание и реализация траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
16. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации
17. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии

6.3. Методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся и подготовки к промежуточной аттестации

Методические рекомендации по самостоятельной работе составлены с целью оптимизации процесса освоения обучающимися учебного материала.

Самостоятельная работа обучающегося направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и контрольных работ, проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе материалов, публикуемых в интернете, а также реальных фактов, личных наблюдений.

Самостоятельная работа обучающегося над усвоением материала по дисциплине может выполняться в читальном зале РМАТ, специально отведенных для самостоятельной работы помещениях, посредством использования электронной библиотеки и ЭИОС РМАТ.

Содержание и количество самостоятельной работы обучающегося определяется учебным планом, методическими материалами и указаниями преподавателя.

Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время включает:

- 1) работу с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций;
- 2) изучение учебной и научной литературы;
- 3) поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- 4) выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- 5) подготовку к практическим занятиям;
- 6) подготовку к промежуточной аттестации.

В зависимости от выбранных видов самостоятельной работы студенты самостоятельно планируют время на их выполнение. Предлагается равномерно распределить изучение тем учебной дисциплины.

7. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств по дисциплине разработан в соответствии с Методическими рекомендациями и является составной частью ОПОП.

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

8.1. Основная литература:

1. Рыбина, З. В. Корпоративная социальная ответственность: уч. пос./ З. В. Рыбина. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597420>
2. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: уч. пос. / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684483>
3. Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность: учебник / Е. С. Григорян, И. А. Юрасов. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2021. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621642>

8.2. Дополнительная:

1. Николаев, А. А. Социальное управление: учебник для вузов / А. А. Николаев, П. В. Разов. – Москва: Прометей, 2019. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576120>
2. Соколова, М. М. Социальная психология коллектива: уч. пос./ М. М. Соколова. – Казань: КНИТУ, 2019. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683830>
3. Бабич, А. М. Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий: уч. пос./ А. М. Бабич, А. А. Попков, О. Н. Слоботчиков. – Москва: Институт мировых цивилизаций, 2018. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598420>

9. Ежегодно обновляемые современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

9.1. Ежегодно обновляемые современные профессиональные базы данных

1. <https://www.scopus.com> - Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus
2. <https://apps.webofknowledge.com> - Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных
3. ScienceAlert является академическим издателем журналов открытого доступа. Также издает академические книги и журналы. ScienceAlert в настоящее время имеет более 150 журналов открытого доступа в области бизнеса, экономики, информатики, коммуникации, инженерии, медицины, математики, химии, общественной и гуманитарной науки.
4. SciencePublishingGroup электронная база данных открытого доступа включающая в себя более 500 научных журналов, около 50 книг, 30 материалов научных конференций в области статистики, экономики, менеджмента, педагогики, социальных наук, психологии, биологии, химии, медицины, пищевой инженерии, физики, математики, электроники, информатики, науке о защите природы, архитектуре, инженерии, транспорта, технологии, творчества, языка и литературы.

9.2. Ежегодно обновляемые информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант». – URL: <http://www.garant.ru/>
2. [Информационно-правовая](http://www.consultant.ru/) система «Консультант плюс». – URL: <http://www.consultant.ru/>

10. Комплект лицензионного программного обеспечения

1. MicrosoftOffice. Интегрированный пакет прикладных программ.
2. MicrosoftWindows.
3. Корпоративная информационная система «КИС».

11. Электронные образовательные ресурсы

1. ЭБС «Университетская библиотека Онлайн».
2. Корпоративная информационная система «КИС».

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

Изучение дисциплины «Управление социальным развитием персонала» обеспечивается в соответствии требованиями Федерального государственного образовательного стандарта по специальности 38.03.03 Управление персоналом к материально-техническому обеспечению. Материально-техническое обеспечение необходимое для реализации дисциплины включает: учебная аудитория (кабинет общегуманитарных и социальных дисциплин) для проведения занятий всех видов, предусмотренных образовательной программой, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: оборудование: посадочные места по количеству обучающихся; рабочее место преподавателя; шкаф, учебная доска, стенды; технические средства обучения: ПК, экран, проектор

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены персональными компьютерами (10 шт.) с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, комплектом мебели.

РМАТ обеспечена необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав определен в п.10 и подлежит обновлению при необходимости).

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в п.8, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в п.9 и подлежит обновлению (при необходимости).

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины Управление социальным развитием персонала на 202__/202__ учебный год

Следующие записи относятся к п.п. __
Автор : Лоншакова Надежда Анатольевна, д.соц.н., профессор
Зав. кафедрой к.и.н., доцент И.А. Жарков