

Воскресенский институт туризма – филиал РМАТ

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
Директор Воскресенского
института туризма – филиал РМАТ
Квартальнова Т.В. _____

« 31 » августа 2018 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление социальным развитием персонала

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Б.1.В.20


Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Воскресенск,
2018


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 базовой части профессионального цикла (Б.1.В 20).



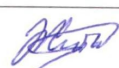
Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Экономики и управления, протокол № 1 от «31» августа 2018 г.

должность	ФИО	ученая степень, ученое звание	подпись
Зав. кафедрой экономики и управления	Ранюк В. В.	к.с.н.	

Разработчик (и):

должность	ФИО	ученая степень, ученое звание	подпись
Зав. кафедрой экономики и управления	Ранюк В.В.	к.с.н	

Рабочая программа согласована:

должность	ФИО	ученая степень, ученое звание	подпись
Зам. директора по УМР	Минаева Е.А.	к.п.н.	
Зав. кафедрой экономики и управления	Ранюк В.В.	к.с.н	
Зав. библиотекой	Житникова Л.А.		

1. Цели и задачи дисциплины:

Цели дисциплины: формирование компетенций ПК-6, ПК-19, ПК-21, ПК-29, ПК-33 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. Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

6. 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

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

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):

Перечень компетенций учебной дисциплины и уровни их освоения

Компетенции		Планируемые результаты обучения (в результате обучения обучающийся должен)		
Индекс	Название	знать	уметь	владеть
ПК-6	Знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала,	Закономерности формирования развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала,	Создание механизма разрешения социальных конфликтов, в том числе между этническими общностями и нациями	Готовностью решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие

	организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	организации работы с кадровым резервом, видов форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике		решения в условиях неполной определенности
ПК- 19	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 персоналом	Методы 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 персоналом	Уметь выявлять 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 персоналом	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 персоналом
ПК- 21	Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике услуг в области управления персоналом	Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом услуг в области управления персоналом	Организовать управление карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике услуг в области управления персоналом	Внедрять программы обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом услуг в области управления персоналом
ПК- 29	Владение навыками анализа и диагностики состояния	Методы анализа и диагностики состояния социальной сферы	Использовать методы анализа и диагностики состояния	Владение навыками анализа и диагностики

	социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов	организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом	социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом	состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов
ПК- 33	Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания услуг в сфере управления персоналом	Основы формирования способности самоорганизации и самообразованию Закономерности формирования проблем услуг в управлении персоналом	Анализировать и решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам. Создание механизма разрешения социальных конфликтов услуг в управлении персоналом	Навыками анализа проблем. Способность к самоорганизации и самообразованию. Готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности услуг в управлении персоналом

3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» входит в профессиональный цикл, базовую часть (Б.1.В.20). Освоение дисциплины «Управление социальным развитием персонала» является необходимой основой для последующего изучения дисциплин профессионального цикла, дисциплин по выбору, успешного прохождения практики.

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:	54	54	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	16	16	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	34	34	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	34	34	
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	54	54	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	50	50	
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	

4.1 Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		5	
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	18	18	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	8	8	
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	

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		5	
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	

5. Содержание дисциплины, способы и методы учебной деятельности преподавателя

5.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Наименование раздела и темы	Содержание темы
	<i>Раздел 1. Социальная политика и персонал как объект социального управления</i>	
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.
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. Основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике
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
<i>Раздел 2 Основные факторы социального развития персонала</i>		
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. 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. Создание механизма разрешения социальных конфликтов
5	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	Технические, экономические и социальные параметры организации; организация как социальная среда личности работника. Создание механизма разрешения социальных конфликтов. 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
6	Внешние факторы социального развития персонала	Методы анализа и диагностики состояния социальной сферы. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы. Создание механизма разрешения социальных конфликтов. 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
<i>Раздел 3. Система и механизм управления социальным развитием персонала</i>		
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.
8	Система управления социальным персоналом с развитием	<p>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.</p> <p>Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями 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. Готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности</p>

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)	
Тема 1 Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – фактор общественной стабильности.	ПК-19 ПК-29	12	6	2		4	6
Тема 2 Персонал как объект социального управления.	ПК-6 ПК-33	12	6	2		4	6
Тема 3 Социальное развитие персонала как объект управления.	ПК-6 ПК-21	12	6	2		4	6
Тема 4 Основные факторы социальных изменений в современном обществе	ПК-19 ПК-21	12	6	2		4	6
Тема 5 Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.	ПК-19 ПК-21 ПК-29 ПК-33	12	6	2		4	6
Тема 6 Внешние факторы социального развития персонала.	ПК-6 ПК-19 ПК-21	12	6	2	4		6

	ПК-29 ПК-33							
Тема 7 Механизм управления социальными процессами в организации.	ПК-19 ПК-29	12	6	2	4			6
Тема 8 Система управления социальным развитием персонала.	ПК-6 ПК-19 ПК-21 ПК-29 ПК-33	14	8	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)	ПК-6 ПК-19 ПК-21 ПК-29 ПК-33	2	2				2	
Промежуточная аттестация (зачет)	ПК-6 ПК-19 ПК-21 ПК-29 ПК-33	2	2				2	
Всего часов		108	54	16		34	4	54

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)	
Тема 1 Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – фактор общественной стабильности.	ПК-19 ПК-29	16	4	2		2	12
Тема 2 Персонал как объект социального управления.	ПК-6 ПК-33	16	4	2		2	12
Тема 3 Социальное развитие персонала как объект управления.	ПК-6 ПК-21	12					12
Тема 4 Основные факторы социальных изменений в современном обществе	ПК-19 ПК-21	16	4	2		2	12
Тема 5 Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.	ПК-19 ПК-21 ПК-29 ПК-33	12					12
Тема 6	ПК-6	10					10

Внешние факторы социального развития персонала.	ПК-19 ПК-21 ПК-29 ПК-33							
Тема 7 Механизм управления социальными процессами в организации.	ПК-19 ПК-29	10						10
Тема 8 Система управления социальным развитием персонала.	ПК-6 ПК-19 ПК-21 ПК-29 ПК-33	12	2			2		10
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)	ПК-6 ПК-19 ПК-21 ПК-29 ПК-33	2					2	
Промежуточная аттестация (зачет)	ПК-6 ПК-19 ПК-21 ПК-29 ПК-33	2					2	
Всего часов		108	18	6		8	4	90

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 исследований, 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: Формировать 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 персоналом ПК-19

Формировать 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 в области управления персоналом ПК-29

Тип занятия: практические занятия.

Форма проведения: доклады по теме

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:

- Социальная политика в РФ.
- Трудоспособное население и трудовые ресурсы в РФ.
- Демографические аспекты формирования трудовых ресурсов.
- Социально-экономическое положение страны в современных условиях.
- 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.
 - Система социальной защиты и социальных гарантий.
 - 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.
 - Субъекты социального партнерства, механизм функционирования.
 - Трехсторонние партнерские соглашения по вопросам социально-трудовых отношений. Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников.

Тема 2. Персонал как объект социального управления

Цель занятия: выявить требования работника к организации

Компетенция: 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 в области управления персоналом ПК 6

владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания в области управления персоналом ПК -33

Тип занятия:практические занятия.

Форма проведения:компьютерная презентация

Понятие «персонал» необходимо рассматривать через призму четырех основных проекций.

Персонал как совокупность живых существ, обладающих определенными психологическими различиями и потребностями. Будучи живым существом, работник предъявляет к организации, в которой работает, ряд требований, а именно:

- качественное питание;
- оптимальные психофизиологические условия труда;
- условия доставки от дома до работы и обратно;
- режим труда и отдыха;
- санитарное состояние рабочих помещений;
- гарантии компенсации в случае заболевания;
- безопасность труда;
- уровень заработной платы и т.п.

Можно выделить следующие важнейшие требования работника как личности, которые он предъявляет к предприятию:

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

Тема 3. Социальное развитие персонала как объект управления.

Цель занятия: рассмотреть социальное развитие персонала с позиций управления.

Компетенция: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 в области управления персоналом ПК 6

знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике в области управления персоналом ПК-21

Тип занятия:практические занятия.

Форма проведения: Кейс-задача

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

Цель занятия: выявить основные факторы социальных изменений в современном обществе

Компетенция: 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 в области управления персоналом ПК-19

-знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике в области управления персоналом ПК-21

Тип занятия: практические занятия.

Форма проведения: реферат

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. 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 социальными процессами.
20. Факторы социальной среды организации.
21. Облик социального работника: социальная сфера организации.
22. Социальный менеджмент: концепции и эволюция.
23. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.
24. Понятие социального управления.
25. Предприимчивость руководителя.
26. 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.
27. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий).
28. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом.

29. 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: 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 в области управления персоналом ПК-19

-знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике в области управления персоналом ПК-21

-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

ПК-29

-владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания в области управления персоналом

ПК -33

Тип занятия: практические занятия.

Форма проведения: Тесты промежуточного контроля

Тема 6. Внешние факторы социального развития персонала

Цель занятия: выявить внешние факторы социального развития персонала

Компетенции:

-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 в области управления персоналом ПК 6

-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 персоналом ПК-19

-знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике в области управления персоналом ПК-21

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

в управления персоналом ПК-29

-владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

Тип занятия: практические занятия.

Форма проведения: Эссе или реферат по выбору студента

Темы для Эссе:

Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей:

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

Форма проведения: реферат

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

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:

-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 персоналом ПК-19

-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

ПК-29

Тип занятия: практические занятия.

Форма проведения: Кейс-задача

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).

Тема 8. Система управления социальным развитием персонала

Цель занятия: рассмотреть систему управления социальным развитием персонала

Компетенция: 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 в области управления персоналом ПК 6

-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 персоналом ПК-19

-знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике в области управления персоналом ПК-21

-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

ПК-29

-владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания в области управления персоналом ПК -33

Тип занятия: практические занятия.

Форма проведения: доклады по теме

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. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации
16. 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

- Социально-экономическое положение страны в современных условиях.
- 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.

- Система социальной защиты и социальных гарантий.

Подготовка к выполнению доклада по теме. Разработка методологии доклада.

Тема 2. Персонал как объект социального управления

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

Вопросы для подготовки

1. Какие важнейшие требования работника как личности, которые он предъявляет к предприятию?

2. Какое место занимает в числе требований работника:

- управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала,
- организация работы с кадровым резервом,
- виды, формы и методы обучения персонала

Подготовка к выполнению презентации.

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

Тема 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе

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

Вопросы для подготовки:

- 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.

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

- Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом.

Подготовка к выполнению реферата

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»:

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

Подготовка к написанию эссе

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.

Вопросы для подготовки:

1. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями
2. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации
3. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии

Опираясь на изученный материал, а также на информацию из дополнительных источников подготовить устный доклад

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) подготовка к промежуточной аттестации.

В зависимости от выбранных видов самостоятельной работы студенты самостоятельно планируют время на их выполнение. Предлагается равномерно распределить изучение темы 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. Оксина, К.Э. Управление социальным развитием организации: учебное пособие / К.Э. Оксина. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство «Флинта», 2017. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105>

2. Иванов, С.Ю. Социальное управление в организациях : учебное пособие / С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова. - Москва: МПГУ, 2017. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472895>

3. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Университет «Синергия», 2017. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415>

4. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066>

8.2. Дополнительная литература:

1. Белинская, А.Б. Конфликтология в социальной работе: учебное пособие / А.Б. Белинская. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=491960>

2. Лукаш, Ю.А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса : учебное пособие / Ю.А. Лукаш. - 2-е изд., стер. - Москва: Издательство «Флинта», 2017. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115070>

3. Левушкина, С.В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С.В. Левушкина. - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484972>

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

9.1. Ежегодно обновляемые современные профессиональные базы данных

1. <http://www.russiatourism.ru> - официальный сайт Федерального агентства по туризму Министерства культуры

2. <http://www.rostourunion.ru/> - официальный сайт отраслевого объединения, в которое входят туроператоры, турагентства, гостиницы, санаторно-курортные учреждения,

транспортные, страховые, консалтинговые, IT-компании, учебные заведения, СМИ, общественные и иные организации в сфере туризма

3. <http://www2.unwto.org/ru> - официальный сайт Всемирной туристской организации

4. Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus - <https://www.scopus.com>

5. Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных WebofScience - <https://apps.webofknowledge.com>

6. [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.

7. [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 современные профессиональные информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант». – URL: <http://www.garant.ru/> (бесплатная версия);

2. Информационно-правовая система «Консультант плюс». – URL: <http://www.consultant.ru/>;

3. Кадровое делопроизводство «Кадровик-практик» – URL: <http://www.kadrovik-praktik.ru/>.

9.3. Ежегодно обновляемые современные профессиональный комплект лицензионного программного обеспечения

1. MicrosoftOffice. Интегрированный пакет прикладных программ.

2. MicrosoftWindows

3. Корпоративная информационная система «КИС»

9.4. Ежегодно обновляемые современные профессиональные электронные образовательные ресурсы

1. ЭБС «Университетская библиотека Онлайн»

2. Корпоративная информационная система «КИС»

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

Материально-техническое обеспечение необходимое для реализации дисциплины «Управление социальным развитием персонала» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом включает: специальные помещения, представляющие собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения

укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации хранятся в электронном виде на кафедре).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС РМАТ.

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» и ЭИОС РМАТ обеспечивают одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе бакалавриата.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к ежегодно обновляемым современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в п.9.