

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.36 УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Автор: к. полит. н., доцент Коваленко Н.В..

Код и наименование направления подготовки, профиля: 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое и операционное управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Год набора - 2017

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

1.1. Дисциплина Б1.Б.36 «Управление социальным развитием персонала» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-4	Владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	ОПК-4.2.4	Обучить студентов ориентироваться в сложном процессе управления социальной сферой организации, познакомить их с различными подходами (старыми и новыми) к управлению социальным развитием, обозначить критерии оценки и самооценки уровня социального развития персонала организации, определить роль службы управления персоналом и/или социальной службы в решении данных проблем
ОПК-8	Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	ОПК-8.1.1	Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТ Ф/ ТФ	Код этапа освоения обучения	Результаты обучения
-------------	-----------------------------------	---------------------

	ОПК- 4.2.4	На уровне знаний - знать: - основы современной теории социального благополучия, качества жизни, физического, психического и социального здоровья; - структуру и особенности, основы культуры коммуникативных процессов в современном обществе; - основные концепции и теории в области психосоциальной, структурной и комплексно ориентированной социальной работы. На уровне умений - уметь: - использовать социокультурный потенциал национально-государственного управления, социально ориентированного бизнеса и гражданского общества своей страны для решения задач обеспечения благополучия населения, социальной защищенности человека, его физического, психического и социального здоровья; - формировать духовный потенциал участников программы обеспечения благополучия населения своей страны. На уровне навыков - владеть: - основами культуры современного социального мышления, общественной и профессиональной деятельности, социально-технологических, медико-социальных и социоинженерных практик; - способностью обеспечивать высокий уровень профессиональной и общей культуры своей деятельности как социального работника, гражданина своей страны.
	ОПК- 8.1	На уровне знаний - знать: - Законодательство РФ; нормативно-правовые акты регионального и местного уровня; приказы и инструкции министерств и ведомств по направлению деятельности. На уровне умений – уметь: - Оформлять факты хозяйственной жизни в соответствии с действующим законодательством. На уровне навыков: - Находить организационно-управленческие и экономические решения; разрабатывать формы документов.

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в учебную дисциплину «Управление социальным развитием персонала»

Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи учебной дисциплины «Управление социальным развитием персонала». Учебная дисциплина «Управление социальным развитием персонала», ее роль, значение в подготовке специалистов по управлению персоналом. Теоретические и практические основы и связь с другими дисциплинами специальности «Управление персоналом».

Система базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием персонала». Кадровая работа. Управление персоналом. Управление человеческими ресурсами. Социальная деятельность организации. Гуманизация труда. Качество трудовой жизни. Три вида целевой организации: предприятие, сообщество и учреждение. Социальная деятельность как особая функция организации.

Тема 2. Зарубежный и отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий)

Исторические предпосылки и необходимость социальной деятельности организации. Первые опыты управления развитием на Западе в XIX – начале XX века. Особенности отечественного опыта управления социальными процессами, влияние национальных культурно-исторических факторов и зарубежных исследований. Взаимосвязь социальных процессов на макро - и микроуровнях.

История социального управления в России. Основные этапы социальных изменений на предприятиях в ходе процесса индустриализации и по настоящее время. НОТ в России. Рабочий контроль. Социалистическое соревнование. Коммунистическая трудовая этика. Формы стимулирования труда. Принципы представления социальных благ в СССР в 1930-е годы. Источники финансирования программ социального развития.

Способы удовлетворения социальных нужд и способы социального управления в 50-е годы. Источники финансирования социальных программ, методы и результаты управления в СССР в 60-80-е годы. Советская Россия как социальное государство. Постепенный отказ от централизованного управления социальной сферой. Идеологизация управления социальными процессами и ее влияние на практику социального управления.

Социальные идеи и практика социального управления периода «перестройки». Современное состояние социального менеджмента в России. Современный зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций в различных странах. Управление развитием персонала за рубежом (межстрановые различия)

Социальное партнерство в западной Европе и отечественный опыт его освоения. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками. Основные социальные модели. Трипартизм: понятие, содержание, формы. Основные современные социальные модели взаимодействия. Социальное партнерство: содержание понятия, виды на внутри - и межорганизационных уровнях. Перспективы развития социального партнерства, значение для социального развития персонала организации.

Тема 3. Социальное развитие персонала как объект управления

Сущность и значение социальной сферы в жизни общества. Современное представление о социальной сфере жизни общества. Социальное государство, его модели и функции. Социальная политика: сущность, принципы, основные направления. Эффективная социальная политика государства как фактор социального развития персонала современной организации.

Организация и персонал как объекты социального управления. Понятие социальной системы. Понятие социального изменения и социального процесса. Развитие как особый процесс, его свойства и особенности. Субъект и объект управления в социальных системах. Уровни социального управления.

Организация как социальная система. Параметры организации как социального объекта. Основные управленческие механизмы воздействия на социальные процессы. Социальное развитие персонала как объект управления. Работник предприятия – объект или субъект социального управления.

Тема 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе.

Основные факторы социальных изменений в обществе. Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия. Изменение отраслевой структуры занятости. Относительное и абсолютное уменьшение занятости населения в традиционных отраслях экономики. Рост занятости в сферах обслуживания и управления.

Изменения в содержании и содержательности труда. Рост потребности в интеллектуальных видах труда. Возрастание роли личности как главного фактора эффективности производства. Гуманизация управления.

Тенденции развития постиндустриальных обществ. Изменения в разделении труда на мировом уровне. Процессы глобализации и их влияние на подходы к удовлетворению социально-материальных потребностей населения. Трансформация социально-экономических систем. Трансформационные процессы в России.

Тема 5. Внешние факторы социального развития организации.

Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы. Макрофакторы: социально-исторические, правовые, природные, политические, демографические, морально-психологические, факторы экономической конкуренции. Отраслевые факторы.

Внепроизводственная социальная инфраструктура организации. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей в работе, полноценном отдыхе, занятиях спортом, содержательном досуге, в получении общего образования, повышении квалификации и культурного уровня. Доходы и семейный бюджет. Оценка уровня потребления. Свободное время. Досуг: понятие, структура досуга.

Тема 6. Внутриорганизационные факторы социальных изменений.

Социальные изменения и процессы в организациях деловой сферы. Технические, экономические и социальные параметры организации. Организация как социальная среда личности работника. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.

Вид продукции и уровень технологии ее производства как главные факторы изменения социальных параметров предприятия. Общая численность и демографический состав работников предприятия. Профессионально-квалификационная структура. Условия труда. Физические, санитарно-гигиенические и социально-психологические компоненты трудовой деятельности. Охрана труда. Внутриорганизационная социальная инфраструктура обеспечения здоровья и безопасности работника.

Система вознаграждения трудовой деятельности. Материальное и моральное стимулирование труда. Компенсации, социальные права и гарантии.

Система управления персоналом как фактор социальных изменений. Трудовой коллектив: понятие, характеристики. Межличностные и межгрупповые отношения в трудовом коллективе. Социально-психологический климат в коллективе. Социально-психологические характеристики категорий персонала, социальные ожидания, потребности работников. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы. Мониторинг социальной ситуации – формы и методы.

Тема 7. Система управления социальным развитием персонала организации.

Механизм управления социальными процессами в организации. Социальное прогнозирование и социального планирование. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.

Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации. Основные разделы плана социального развития. Программно-целевой подход к управлению социальным развитием. Принципы программно-целевого подхода. Практика разработки целевых программ социального развития.

Принципы построения системы управления социальным развитием персонала организации. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления.

Особенности социального управления на отечественных предприятиях. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии. Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников. Основные разделы коллективного договора.

Современные тенденции и перспективы изменений в организации управления социальными процессами на предприятии.

Тема 8. Социальная служба организации

Социальная политика организации. Функции социальной политики организации. Механизмы реализации социальной политики в организации. Роль, задачи и функции службы по управлению социальным развитием персонала в организации. Структура и компетенции персонала в такой службе. Квалификационные требования к специалистам по управлению социальным развитием организации и коллектива. Инновации и их роль в работе социальных служб.

Внешние и внутренние факторы структурных изменений в организации. Коммуникационная сеть. Гуманитарная технология и ее роль в управлении организацией. Эффективность управления социальным развитием коллектива и организации: критерии и показатели. Бюджетно-финансовое и информационное обеспечение социального развития организаций. Социальная инфраструктура предприятия. Состояние объектов социальной инфраструктуры. Расчетная оценка уровня социального развития организации в контексте социального развития персонала.

Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.36 «Управление социальным развитием персонала» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Т ема 1	Введение в учебную дисциплину «Управление социальным развитием персонала»	Устный опрос
Т ема 2	Зарубежный и отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организации (предприятия)	Устный опрос, устный тест
Т ема 3	Социальное развитие персонала как объект управления	Устный опрос
Т ема 4	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	Устный опрос, устный тест
Т ема 5	Внешние факторы социального развития организации	Устный опрос
Т ема 6	Внутриорганизационные факторы социальных изменений	Устный опрос
Т ема 7	Система управления социальным развитием персонала организации	Устный опрос, обзор рефератов
Т ема 8	Социальная служба организации	Устный опрос, письменный итоговый тест

Промежуточная аттестация проводится в виде зачета в форме устного опроса по перечню примерных вопросов.

К сдаче зачета по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные в рабочей программе, и продолжает знакомиться с рекомендованной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информации, полученной в результате самостоятельной работы, и получение практические навыки, полученные при подготовке к семинарам в течение семестра.

Основная литература:

1. Беляев М.К. [и др.] Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы [Электронный ресурс]: тренинг персонала: учеб.пособие. – Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет. – 2012. - 212 с. — Режим доступа: ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров.— М.— Дашков и К. – 2015. - 288 с. Режим доступа <http://www.iprbookshop.ru/586>
3. Захарова Т.И. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И., Корсакова А.А.— Электрон.текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт. 2013. — 396 с.— Режим доступа: - ЭБС «IPRbooks», по паролю