

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФИО: Гаранин Максим Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 14.06.2023 09:21:46
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами
Квалификация **бакалавр**
Форма обучения **очно-заочная**
Общая трудоемкость **8 ЗЕТ**

Виды контроля в семестрах:
экзамены 6
зачеты 5

Распределение часов дисциплины по семестрам

| Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>) | 5 (3.1) | | 6 (3.2) | | Итого | |
|---|---------|-------|---------|-------|-------|------|
| | уп | рп | уп | рп | | |
| Неделя | 17 2/6 | | 16 2/6 | | | |
| Вид занятий | уп | рп | уп | рп | уп | рп |
| Лекции | 8 | 8 | 16 | 16 | 24 | 24 |
| Практические | 16 | 16 | 16 | 16 | 32 | 32 |
| Конт. ч. на аттест. в период ЭС | 0,25 | 0,25 | 2,35 | 2,35 | 2,6 | 2,6 |
| Итого ауд. | 24 | 24 | 32 | 32 | 56 | 56 |
| Контактная работа | 24,25 | 24,25 | 34,35 | 34,35 | 58,6 | 58,6 |
| Сам. работа | 75 | 75 | 121 | 121 | 196 | 196 |
| Часы на контроль | 8,75 | 8,75 | 24,65 | 24,65 | 33,4 | 33,4 |
| Итого | 108 | 108 | 180 | 180 | 288 | 288 |

Программу составил(и):

к.э.н., доцент, Иванчина О.В.

Рабочая программа дисциплины

Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-23-1-УПб-оз.plz.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Кремнёв А.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| | |
|-----|--|
| 1.1 | формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков на основе овладения соответствующими компетенциями сформулированными в образовательном и профессиональном стандартах о социальных технологиях управления персоналом на разных уровнях управленческой деятельности, умения применять эти технологии для рационализации различных видов работы с персоналом |
|-----|--|

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

| | |
|-------------------|---------|
| Цикл (раздел) ОП: | Б1.В.08 |
|-------------------|---------|

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| | |
|--------|---|
| ПК-2 | Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала |
| ПК-2.2 | Проводит мероприятия по адаптации персонала |
| ПК-6 | Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала |
| ПК-6.1 | Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики |

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

| | |
|------------|--|
| 3.1 | Знать: |
| 3.1.1 | современные научные взгляды на социальные технологии в целом и социальные технологии управления персоналом в частности; виды социальных технологий применяемых в кадровой работе; особенности применения социальных технологий в деятельности руководителей среднего звена на железнодорожном транспорте |
| 3.2 | Уметь: |
| 3.2.1 | оперировать основными терминами и понятиями в области применения социальных технологий управления персоналом организации; воспроизводить содержание тем дисциплины, апеллируя к необходимым источникам; ориентироваться в многообразии проблем в работе с персоналом и уметь определить способы их решения в области применения социальных технологий управления персоналом совместно с руководителями различного уровня |
| 3.3 | Владеть: |
| 3.3.1 | в области применения социальных технологий управления персоналом организации; анализом и оценкой социальной ситуации и возможностями ее оптимизации посредством внедрения социальных технологий управления персоналом организации; навыками современного поиска и обработки информации способствующей разработке социальных технологий управления персоналом организации с учетом ее специфики; навыками совместной деятельности с руководителями различного уровня по применению социальных технологий в работе с персоналом. |

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Семестр / Курс | Часов | Примечание |
|-------------|---|----------------|-------|--------------------|
| | Раздел 1. Социально-экономические предпосылки становления методологии технологизации социальных процессов | | | |
| 1.1 | История становления теории и практики социальных технологий за рубежом и в России. Специфика социальных технологий и их отличие от технологий в производственно-технической сфере. /Лек/ | 5 | 4 | |
| 1.2 | Как и под воздействием каких факторов формировалась теория и практика социальных технологий за рубежом и в России? /Пр/ | 5 | 6 | Реферат, дискуссия |
| 1.3 | Вклад советских и российских ученых в разработку теории и практики применения социальных технологий в управлении социальными процессами на уровне общества. /Ср/ | 5 | 2 | |
| | Раздел 2. Принципы классификации социальных технологий. | | | |
| 2.1 | Классы и типы социальных технологий. /Лек/ | 5 | 2 | |
| 2.2 | Необходимость и эффективность применения социальных технологий в управлении персоналом. Типология социальных технологий работы с персоналом. /Пр/ | 5 | 6 | Презентация |
| 2.3 | По каким основаниям классифицируются социальные технологии? В чем различие классов и типов технологий? В чем сходство и различие кадровых и социальных технологий? Почему именно в кадровой работе социальные технологии дают наибольший эффект. /Ср/ | 5 | 8 | Тест, эссе |
| | Раздел 3. Особенности применения социальных технологий в трудовой сфере | | | |

| | | | | |
|-----|--|---|-----|----------------------------------|
| 3.1 | Трудовая деятельность как объект применения социальных технологий. Необходимость разработки теории и практики моделирования и применения социальных технологий в трудовой сфере современной России. Особенности моделирования социальных технологий в сфере трудовых отношений в рамках крупных трудовых коллективов холдингов. /Ср/ | 5 | 7 | |
| 3.2 | Особенности моделирования социальных технологий в сфере трудовых отношений в рамках крупных трудовых коллективов холдингов (на примере ОАО "Российские железные дороги". /Пр/ | 5 | 2 | Обсуждение реферата. Дискуссия с |
| 3.3 | Основные направления моделирования социальных технологий в сфере трудовых отношений. Алгоритм разработки социальных технологий в сфере трудовых отношений. /Пр/ | 5 | 2 | Разработка конкретных социальных |
| 3.4 | Влияние социальных технологий работы с персоналом на инновационную деятельность организации. /Ср/ | 5 | 8 | Реферат, дискуссия |
| 3.5 | Понятие инновации, инновации в социальной жизни и управлении социальными процессами. Каковы признаки инновационной социальной технологии? /Лек/ | 5 | 2 | |
| 3.6 | Инновационные социальные технологии работы с персоналом. /Ср/ | 5 | 15 | |
| 3.7 | Взаимное влияние социальных технологий работы с персоналом и инновационной деятельности компании. /Ср/ | 5 | 15 | |
| | Раздел 4. Управление процессом адаптации работника как социальная технология | | | |
| 4.1 | Роль этапа адаптации в трудовой жизни работника. Кадровая технология адаптации персонала и её социальная направленность. Этапы разработки социальной технологии адаптации персонала /Лек/ | 6 | 2 | |
| 4.2 | Условия эффективной реализации социальной технологии адаптации персонала. Разработать социальную технологию адаптации работника реального или виртуального предприятия и презентовать её на практическом занятии. /Пр/ | 6 | 2 | |
| 4.3 | Отраслевые особенности этапов разработки социальной технологии адаптации персонала /Ср/ | 6 | 15 | |
| | Раздел 5. Социальные технологии в системе развития персонала организации | | | |
| 5.1 | Моделирование и применение социальных технологий «Оценка персонала». Работа с кадровым резервом на предприятиях железнодорожного транспорта и возможности её социальной технологизации. Разработать и условия реализации социальной технологии «Повышение квалификации персонала». /Пр/ | 6 | 2 | |
| 5.2 | Развитие персонала как условие конкурентно способности предприятия на рынке товаров и услуг. Основные направления развития персонала на предприятии железнодорожного транспорта. Моделирование социальной технологии «Оценка персонала» и особенности её разработки и реализации в условиях конкретного предприятия. Социальная технология «Работа с кадровым резервом» и механизм её реализации на предприятиях железнодорожного транспорта. Показатели эффективности применения социальной технологии «Повышение квалификации персонала». /Пр/ | 6 | 2 | Практическая подготовка |
| 5.3 | Направления развития персонала на предприятиях различных отраслей экономики. /Ср/ | 6 | 6,5 | |
| 5.4 | Обучение и повышение квалификации персонала как производственно-экономическая и социальная функция предприятия в рыночной экономике /Ср/ | 6 | 15 | |
| | Раздел 6. Социальные технологии «Работа с молодежью» и «Наставничество» | | | |
| 6.1 | Система непрерывного обучения персонала предприятия как социальная технология. Базовый алгоритм разработки и особенности структуры социальной технологии «Работа с молодежью». Наставничество как механизм производственной адаптации и социализации работника в трудовом коллективе. Ресурсное обеспечение реализации социальной технологии «Работа с молодежью» и «Наставничество». /Лек/ | 6 | 2 | |

| | | | | |
|---|--|---|------|-------------------------|
| 6.2 | Содержательные связи между социальными технологиями «Работа с молодежью» и «Наставничество». (Общее обсуждение). Экономическая и социальная эффективность реализации социальных технологий «Работа с молодежью» и «Наставничество». Понятие обучающейся организации в современном менеджменте. ОАО «Российские железные дороги как обучающаяся организация. Структура и содержание социальной технологии «Система непрерывного обучения персонала». /Пр/ | 6 | 2 | Реферат, дискуссия |
| 6.3 | Типы обучающихся организаций и механизмы реализации функции непрерывного обучения персонала организации. /Ср/ | 6 | 15 | |
| Раздел 7. Социальные технологии в системе трудовой мотивации работников. | | | | |
| 7.1 | Трудовая мотивация как социально-психологическое явление. Условия и факторы эффективной мотивации персонала. /Лек/ | 6 | 2 | |
| 7.2 | Социальные технологии в системе мотивации персонала в ОАО «Российские железные дороги». /Пр/ | 6 | 2 | По данной теме |
| 7.3 | Социальные технологии трудовой мотивации работников. /Ср/ | 6 | 15 | |
| Раздел 8. Социальные технологии оптимизации потенциала лидерства в менеджменте. | | | | |
| 8.1 | Построение трехкомпонентной модели по формированию лидерских качеств будущих руководителей. Роль администрации вуза, студенческих общественных организаций (объединений) в формировании лидерства в студенческой среде. /Лек/ | 6 | 2 | |
| 8.2 | Лидерство в современном менеджменте: сущность и механизмы формирования. По второй части в качестве домашнего самостоятельного задания разрабатывается социальная технология «Формирование лидерства в студенческой среде». Генезис взглядов на феномен лидерства в западной и отечественной социологии. Факторы, влияющие на формирование лидерства в условиях трансформации российского общества. Направления оптимизации потенциала лидерства в менеджменте. Классификация социальных технологий формирования лидерства. /Лек/ | 6 | 6 | |
| 8.3 | Особенности формирования лидеров в вузовской среде. /Ср/ | 6 | 15 | |
| Раздел 9. Формирование кадрового резерва руководителей и планирование карьеры работника как социальные технологии. | | | | |
| 9.1 | В рамках изучения темы студентам предлагается Бизнес-симуляция - интерактивная модель управленческой проблемы – отбор кандидатов в резерв руководителей, с разработкой социальной технологии. /Лек/ | 6 | 2 | Практическая подготовка |
| 9.2 | Как получить и развить свои навыки и компетенции по определению критериев и методов отбора в резерв руководителей? Каким образом сформировать коммуникационные навыки, в условиях игровой действительности, а также сформулировать цели и задачи отбора условных кандидатов из числа сокурсников в резерв руководителей? Предварительно самостоятельно разработать план действий по реализации выбранной социальной технологии. /Пр/ | 6 | 6 | |
| 9.3 | Отраслевые особенности формирования кадрового резерва руководителей. /Ср/ | 6 | 15,5 | |
| Раздел 10. Самостоятельная работа | | | | |
| 10.1 | Подготовка к лекциям /Ср/ | 6 | 8 | |
| 10.2 | Подготовка к практическим занятиям /Ср/ | 6 | 16 | |
| 10.3 | Подготовка к лекциям /Ср/ | 5 | 4 | |
| 10.4 | Подготовка к практическим занятиям /Ср/ | 5 | 16 | |
| Раздел 11. Контактные часы на аттестацию | | | | |
| 11.1 | Зачет /КЭ/ | 5 | 0,25 | |
| 11.2 | Экзамен /КЭ/ | 6 | 2,35 | |
| 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ | | | | |
| Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к | | | | |

рабочей программе дисциплины.

Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.

Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Эл. адрес |
|------|---|---|-----------------------------|-------------------------|
| Л1.1 | Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. | Управление персоналом организации. Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. | Москва: КноРус, 2019 | ://www.book.ru/book/931 |
| Л1.2 | Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В. | Управление персоналом: социально-психологические основы (традиции и инновации): учебное пособие | Москва: Русайнс, 2018 | ://www.book.ru/book/930 |

6.1.2. Дополнительная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Эл. адрес |
|------|--------------------------------|--|---|-------------------|
| Л2.1 | Маслов В. П., Мигачев А. М. | Социальные технологии управления персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта. В 2 ч. Ч. 2: учебное пособие для вузов | Москва: УМЦ по образованию на железнодорожном транспорте, 2013 | |
| Л2.2 | Маслов В. П. | Социальные технологии в управлении персоналом на железнодорожном транспорте: метод. указ. к вып. практ. работ для обуч. напр. подгот. 38.03.03 Упр. персоналом очн. и заоч. форм обуч. | Самара: СамГУП С, 2015 | 21COM=F&I21DBN=KT |

6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

| | |
|---------|--|
| 6.2.1.1 | справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: http://www.garant.ru/iv/ |
| 6.2.1.2 | справочная правовая система Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons |

6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

| | |
|---------|--|
| 6.2.2.1 | База данных «Макроэкономика» - информационно-аналитический раздел официального сайта Министерства финансов РФ http://info.minfin.ru/prices_index.ph |
| 6.2.2.2 | МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1 |
| 6.2.2.3 | База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент https://www.cfin.ru/rubricator.shtml |
| 6.2.2.4 | Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» http://ecsocman.hse.ru |
| 6.2.2.5 | Статистическая база данных ЕЭК ООН http://w3.unecsc.org/PXWeb2015/pxweb/ru/STAT/STAT__20-ME__1-MEOV/База данных ИП «Международное Исследовательское Агентство «Евразийский Монитор» - http://eurasiamonitor.org/issliedovaniia |

| | |
|---|--|
| 6.2.2.6 | База данных Аналитического центра Юрия Левады (Левада-центр) http://www.levada.ru/ |
| 6.2.2.7 | База данных Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) https://wciom.ru/database/ |
| 6.2.2.8 | Архивный банк данных Института социологии Российской академии наук - http://www.isras.ru/Databank.html/ |
| 6.2.2.9 | Базы данных Фонда "Общественное мнение" (ФОМ) http://fom.ru/ |
| 6.2.2.1 0 | База данных исследований Центра стратегических разработок https://www.csr.ru/ru/publications/ |
| 6.2.2.1 1 | |
| 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | |
| 7.1 | Лекционная аудитория (50 и более посадочных мест) и аудитория для проведения практических занятий (25 и более посадочных мест) оборудованные учебной доской, партами, стульями; неограниченный доступ к электронно-библиотечным системам (через ресурсы библиотеки СамГУПС), к электронной информационно-образовательной среде moodle и к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в рамках самостоятельной работы обучающегося. |