

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФИО: Гаранин Максим Александрович **ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

Должность: Ректор **Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**

Дата подписания: 27.11.2023 15:49:17

Уникальный программный ключ:

7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

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	16 2/6		16 3/6			
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: 38.03.03-23-3-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	http://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	http://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=K1

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.