

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФИО: Гаранин Максим Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.09.2023 10:13:51
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

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

Социальные технологии в управлении персоналом на железнодорожном транспорте рабочая программа дисциплины (модуля)

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

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Виды контроля на курсах:

экзамены 4
курсовые работы 4

Распределение часов дисциплины по курсам

| Курс | 4 | | Итого | |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | УП | РП | | |
| Лекции | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Практические | 8 | 8 | 8 | 8 |
| Конт. ч. на аттест. | 1,5 | 1,5 | 1,5 | 1,5 |
| Конт. ч. на аттест. в период ЭС | 2,35 | 2,35 | 2,35 | 2,35 |
| В том числе инт. | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Итого ауд. | 14 | 14 | 14 | 14 |
| Контактная работа | 17,85 | 17,85 | 17,85 | 17,85 |
| Сам. работа | 155,5 | 155,5 | 155,5 | 155,5 |
| Часы на контроль | 6,65 | 6,65 | 6,65 | 6,65 |
| Итого | 180 | 180 | 180 | 180 |

Программу составил(и):

к.п.н., доцент., Шабалина А.Н.

Рабочая программа дисциплины

Социальные технологии в управлении персоналом на железнодорожном транспорте

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-23-4-УПб.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 Кремнев А.А.

| 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | |
|--|---|
| 1.1 | формирование у студентов теоретических знаний 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.17 |
| 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | |
| ПК-6: знанием 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 | |
| Знать: | |
| Уметь: | |
| Владеть: | |
| ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала | |
| Знать: | |
| Уметь: | |
| Владеть: | |
| ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации | |
| Знать: | |
| основные инновационные подходы в области социального развития основные этапы планирования социального развития ориентироваться в сложностях планирования организационного развития | |
| Уметь: | |
| ориентироваться в сложностях осуществления инноваций в части вопросов социального развития ориентироваться в сложностях планирования социального развития ориентироваться в сложностях планирования организационного развития | |
| Владеть: | |
| способностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) организационного развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния организации способностью принимать участие в разработке программ осуществления инноваций в части вопросов социального развития способностью целенаправленно и эффективно реализовывать планы (программ) организационного развития | |
| В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен | |
| 3.1 | Знать: |
| 3.1.1 | основные инновационные подходы в области социального развития |
| 3.1.2 | основные этапы планирования социального развития |
| 3.1.3 | ориентироваться в сложностях планирования организационного развития |
| 3.2 | Уметь: |
| 3.2.1 | |
| 3.2.2 | |
| 3.2.3 | ориентироваться в сложностях осуществления инноваций в части вопросов социального развития |
| 3.2.4 | ориентироваться в сложностях планирования социального развития |

| 3.2.5 | ориентироваться в сложностях планирования организационного развития | | | |
|--|--|-----------------------|--------------|-------------------|
| 3.3 | Владеть: | | | |
| 3.3.1 | | | | |
| 3.3.2 | способностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) организационного развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния организации | | | |
| 3.3.3 | способностью принимать участие в разработке программ осуществления инноваций в части вопросов социального развития | | | |
| 3.3.4 | способностью целенаправленно и эффективно реализовывать планы (программ) организационного развития | | | |
| 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/ | 4 | 2 | |
| 1.2 | Как и под воздействием каких факторов формировалась теория и практика социальных технологий за рубежом и в России? /Пр/ | 4 | 4 | |
| | Раздел 2. Принципы классификации социальных технологий. | | | |
| 2.1 | Классы и типы социальных технологий. Необходимость и эффективность применения социальных технологий в управлении персоналом. Типология социальных технологий работы с персоналом. /Лек/ | 4 | 2 | |
| 2.2 | 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 /Пр/ | 4 | 2 | |
| | 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. Основные направления моделирования социальных технологий в сфере трудовых отношений. Алгоритм разработки социальных технологий в сфере трудовых отношений. /Лек/ | 4 | 2 | |
| 3.2 | Почему в трудовой сфере России актуально применение социальных технологий? Каким образом использование социальных технологий позволит существенно поднять рыночную стоимость большинства предприятий и будет способствовать росту инвестиционной привлекательности отечественного бизнеса? Что дает моделирование социальных технологий в трудовой сфере? Опишите алгоритм разработки социальных технологий в сфере трудовых отношений. /Пр/ | 4 | 2 | |
| | Раздел 4. Понятие и виды инновационных социальных технологий работы с персоналом. | | | |
| 4.1 | Влияние социальных технологий работы с персоналом на инновационную деятельность организации. /Ср/ | 4 | 7 | |
| 4.2 | Понятие инновации, инновации в социальной жизни и управлении социальными процессами. Каковы признаки инновационной социальной технологии? Инновационные социальные технологии работы с персоналом. Взаимовлияние социальных технологий работы с персоналом и инновационной деятельности работников. /Ср/ | 4 | 7 | |
| | Раздел 5. Управление процессом адаптации работника как социальная технология. | | | |
| 5.1 | Роль этапа адаптации в трудовой жизни работника. Кадровая технология адаптации персонала и ей социальная направленность. Этапы разработки социальной технологии адаптации персонала. /Ср/ | 4 | 9 | |
| 5.2 | Условия эффективной реализации социальной технологии адаптации персонала. Разработать социальную технологию адаптации работника реального или виртуального предприятия и презентовать её на практическом занятии. /Ср/ | 4 | 9 | |
| | Раздел 6. Социальные технологии в системе развития персонала организации | | | |

| | | | | |
|------|--|---|---|--|
| 6.1 | Моделирование и применение социальных технологий «Оценка персонала». Работа с кадровым резервом на предприятиях железнодорожного транспорта и возможности её социальной технологизации. Разработка и условия реализации социальной технологии «Повышение квалификации персонала». /Ср/ | 4 | 9 | |
| 6.2 | 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. Обучение и повышение квалификации персонала как производственно-экономическая и социальная функция предприятия в рыночной экономике. Показатели эффективности применения социальной технологии «Повышение квалификации персонала». /Ср/ | 4 | 9 | |
| | Раздел 7. Социальные технологии «Работа с молодежью» и «Наставничество». | | | |
| 7.1 | Система непрерывного обучения персонала предприятия как социальная технология. /Ср/ | 4 | 7 | |
| 7.2 | 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». 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. Типы обучающихся организаций и механизмы реализации функции непрерывного обучения персонала организации. ОАО «Российские железные дороги как обучающаяся организация. Структура и содержание социальной технологии «Система непрерывного обучения персонала». /Ср/ | 4 | 9 | |
| | Раздел 8. Социальные технологии в системе трудовой мотивации работников. | | | |
| 8.1 | Трудовая мотивация как социально-психологическое явление. Условия и факторы эффективной мотивации персонала. Область применения социальных технологий трудовой мотивации работников. /Ср/ | 4 | 7 | |
| 8.2 | Социальные технологии в системе мотивации персонала в ОАО «Российские железные дороги». По данной теме проводится деловая игра «Разработка социальной технологии «Лояльность компании» применительно к предприятиям ОАО «Российские железные дороги». /Ср/ | 4 | 7 | |
| | Раздел 9. Социальные технологии оптимизации потенциала лидерства в менеджменте. | | | |
| 9.1 | Построение трехкомпонентной модели по формированию лидерских качеств будущих руководителей. Особенности формирования лидеров в вузовской среде. Роль администрации вуза, студенческих общественных организаций (объединений) в формировании лидерства в студенческой среде. /Ср/ | 4 | 7 | |
| 9.2 | 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. /Ср/ | 4 | 7 | |
| | Раздел 10. Формирование кадрового резерва руководителей и планирование карьеры работника как социальные технологии. | | | |
| 10.1 | В рамках изучения темы студентам предлагается Бизнес-симуляция - интерактивная модель управленческой проблемы – отбор кандидатов в резерв руководителей, с разработкой социальной технологии. /Ср/ | 4 | 9 | |

| | | | | |
|--|--|---|------|--|
| 10.2 | 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. /Ср/ | 4 | 7 | |
| Раздел 11. Самостоятельная работа | | | | |
| 11.1 | Подготовка к лекциям /Ср/ | 4 | 3 | |
| 11.2 | Подготовка к практическим занятиям /Ср/ | 4 | 8 | |
| 11.3 | Выполнение курсовой работы /Ср/ | 4 | 34,5 | |
| Раздел 12. Контактная работа | | | | |
| 12.1 | Экзамен /КЭ/ | 4 | 2,35 | |
| 12.2 | Контрольная работа /КА/ | 4 | 1,5 | |

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 | Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. | Управление персоналом. | Москва: КноРус, 2020 | http://www.book.ru/book/9326 |

6.1.2. Дополнительная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Эл. адрес |
|------|---|--|-----------------------------|---|
| Л2.1 | Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В. | Управление персоналом. Инновационные технологии управления (ожидания, достоинства, иллюзии): учебное пособие | Москва: Русайнс, 2019 | http://book.ru/book/93226 |

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 Microsoft Office

6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.2.2.1 Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: <http://www.garant.ru/iv/>

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>

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| | |
|-----|--|
| 7.1 | Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное). |
| 7.2 | Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное) |
| 7.3 | Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета. |
| 7.4 | Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования |