

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: 12.09.2023 10:04:06

Уникальный программный ключ:

7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

# 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 **очная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Виды контроля в семестрах:

экзамены 8

курсовые работы 8

## Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
	8 5/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
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.	18	18	18	18
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	51,85	51,85	51,85	51,85
Сам. работа	103,5	103,5	103,5	103,5
Часы на контроль	24,65	24,65	24,65	24,65
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.plm.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.

<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
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.
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.17
<b>3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
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:	
основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала	
Уметь:	
ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
Владеть:	
процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом способностью использовать психологические основы управления персоналом в процессе выбора видов, форм и методов обучения персонала	
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:	
технологии текущей деловой оценки персонала роль управленческого учёта в процессе аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	
Уметь:	
анализировать технологии текущей деловой оценки персонала разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	
Владеть:	
готовность разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с целями управленческого учёта способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	
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
<b>Уметь:</b>
ориентироваться в сложностях осуществления инноваций в части вопросов социального развития
ориентироваться в сложностях планирования социального развития
ориентироваться в сложностях планирования организационного развития
<b>Владеть:</b>
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**

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
3.1.2	роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития
3.1.3	психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала
3.1.4	технологии текущей деловой оценки персонала
3.1.5	роль управленческого учёта в процессе аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала
3.1.6	цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
3.1.7	основные инновационные подходы в области социального развития
3.1.8	основные этапы планирования социального развития
3.1.9	ориентироваться в сложностях планирования организационного развития
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала
3.2.2	в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития
3.2.3	ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала
3.2.4	анализировать технологии текущей деловой оценки персонала
3.2.5	разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала
3.2.6	ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
3.2.7	ориентироваться в сложностях осуществления инноваций в части вопросов социального развития
3.2.8	ориентироваться в сложностях планирования социального развития
3.2.9	ориентироваться в сложностях планирования организационного развития
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
3.3.2	процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом
3.3.3	способностью использовать психологические основы управления персоналом в процессе выбора видов, форм и методов обучения персонала
3.3.4	готовность разрабатывать технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с целями управленческого учёта
3.3.5	способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала
3.3.6	навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
3.3.7	способностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) организационного развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния организации
3.3.8	способностью принимать участие в разработке программ осуществления инноваций в части вопросов социального развития
3.3.9	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
-------------	---	----------------	-------	------------

	<b>Раздел 1. Социально-экономические предпосылки становления методологии технологизации социальных процессов</b>			
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/	8	2	
1.2	Как и под воздействием каких факторов формировалась теория и практика социальных технологий за рубежом и в России? /Пр/	8	6	
	<b>Раздел 2. Принципы классификации социальных технологий.</b>			
2.1	Классы и типы социальных технологий. Необходимость и эффективность применения социальных технологий в управлении персоналом. Типология социальных технологий работы с персоналом. /Лек/	8	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/	8	4	
	<b>Раздел 3. Особенности применения социальных технологий в трудовой сфере.</b>			
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/	8	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/	8	4	
	<b>Раздел 4. Понятие и виды инновационных социальных технологий работы с персоналом</b>			
4.1	Влияние социальных технологий работы с персоналом на инновационную деятельность организации. /Лек/	8	2	
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. /Пр/	8	4	
	<b>Раздел 5. Управление процессом адаптации работника как социальная технология.</b>			
5.1	Роль этапа адаптации в трудовой жизни работника. Кадровая технология адаптации персонала и ей социальная направленность. Этапы разработки социальной технологии адаптации персонала. /Лек/	8	2	
5.2	Условия эффективной реализации социальной технологии адаптации персонала. Разработать социальную технологию адаптации работника реального или виртуального предприятия и презентовать её на практическом занятии. /Пр/	8	4	
	<b>Раздел 6. Социальные технологии в системе развития персонала организации</b>			
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». /Лек/	8	2	

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». /Пр/	8	4	
	<b>Раздел 7. Социальные технологии «Работа с молодежью» и «Наставничество».</b>			
7.1	Система непрерывного обучения персонала предприятия как социальная технология. /Лек/	8	2	
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». /Пр/	8	4	
	<b>Раздел 8. Социальные технологии в системе трудовой мотивации работников.</b>			
8.1	Трудовая мотивация как социально-психологическое явление. Условия и факторы эффективной мотивации персонала. Область применения социальных технологий трудовой мотивации работников. /Лек/	8	2	
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». /Пр/	8	2	
	<b>Раздел 9. Социальные технологии оптимизации потенциала лидерства в менеджменте.</b>			
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/	8	6	
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/	8	7	
	<b>Раздел 10. Формирование кадрового резерва руководителей и планирование карьеры работника как социальные технологии.</b>			
10.1	В рамках изучения темы студентам предлагается Бизнес-симуляция - интерактивная модель управленческой проблемы – отбор кандидатов в резерв руководителей, с разработкой социальной технологии. /Ср/	8	7	
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/	8	9	

	<b>Раздел 11. Самостоятельная работа</b>			
11.1	Подготовка к лекциям /Ср/	8	10	
11.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	8	30	
11.3	Выполнение курсовой работы /Ср/	8	34,5	
	<b>Раздел 12. Контактная работа</b>			
12.1	Экзамен /КЭ/	8	2,35	
12.2	Курсовая работа /КА/	8	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	<a href="http://www.book.ru/book/93226">http://www.book.ru/book/93226</a>

##### 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	<a href="https://book.ru/book/93226">https://book.ru/book/93226</a>

### 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](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
7.5	