

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гнатюк Максим Александрович  
Должность: Первый проректор  
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21  
Уникальный программный ключ:  
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

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

## Управление социальным развитием персонала рабочая программа дисциплины (модуля)

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

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Виды контроля на курсах:  
зачеты 5

### Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	5		Итого	
	уп	рп		
Лекции	6	6	6	6
Практические	8	8	8	8
Конт. ч. на аттест.	0,4	0,4	0,4	0,4
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	0,25	0,25	0,25	0,25
В том числе инт.	6	6	6	6
Итого ауд.	14	14	14	14
Контактная работа	14,65	14,65	14,65	14,65
Сам. работа	89,6	89,6	89,6	89,6
Часы на контроль	3,75	3,75	3,75	3,75
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

*ст. преподаватель , Кветкин А.И.*

Рабочая программа дисциплины

**Управление социальным развитием персонала**

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: 38.03.03-20-5-УПб изм.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.ф.н, доцент Маслов В.П.

<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
1.1	Целью дисциплины «Управление социальным развитием персонала» является расширение и углубление подготовки в составе других базовых дисциплин блока «Б1.Б.38» образовательной программы, в соответствии с требованиями, установленными федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования для формирования у выпускника профессиональных, дополнительных профессиональных компетенций (ОПК-3, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-31), способствующих решению профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности, предусмотренными учебным планом и профилем подготовки «Управление человеческими ресурсами». Формирование у студентов профессиональных знаний и практических навыков для формирования компетенций в области закономерностей процессов управления персоналом в условиях экономических реформ, происходящих в российском обществе, создать на этой теоретической платформе предпосылки для формирования устойчивых навыков и умений в сфере управления социальным развитием в организации:
1.2	– овладение компетенциями, позволяющими управлять социальным развитием персонала на современном уровне;
1.3	– усвоение базовых принципов научного управления социальными процессами в организациях различных форм деятельности в интересах социального развития персонала.
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.Б.36
<b>3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально- трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	
Знать:	
содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в части, относящейся к организации труда. Общие принципы и методы, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права. усвоение базовых принципов и критериев социально-ответственного поведения предприятия и содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) как элемента, формирующего социальную ответственность.	
Уметь:	
комментировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в части, относящейся к организации труда. интерпретировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) как элемента, формирующего социальную ответственность на основе знания содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права выстраивать трудовые отношения	
Владеть:	
методикой анализа практики применения основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в части, относящейся к организации труда. навыками оперирования содержанием основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права. навыками анализа применения основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.). МОТ и трудоустройство молодежи.	
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 Использовать технологии, методы и методики проведения работы с кадровым резервом, ориентироваться в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития Использовать и ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	

<p><b>Владеть:</b></p> <p>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</p>
<p>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</p>
<p><b>Знать:</b></p> <p>основные инновационные подходы в области социального развития  основные этапы планирования социального развития  Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов планирования организационного развития</p>
<p><b>Уметь:</b></p> <p>ориентироваться в сложностях осуществления инноваций в части вопросов социального развития  ориентироваться в сложностях планирования социального развития  анализировать и диагностировать состояния социальной сферы организации</p>
<p><b>Владеть:</b></p> <p>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  Навыками анализа планов, стратегии организации в области социального развития,  способностью целенаправленно и эффективно реализовывать технологии социальной работы с персоналом</p>
<p>ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике</p>
<p><b>Знать:</b></p> <p>основные технологии снятия напряжения во время стресса  основные факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций  основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе</p>
<p><b>Уметь:</b></p> <p>ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов  анализировать условия и профессиональные факторы, способствующие развитию стресса  подбирать технологии снятия напряжения во время стресса к соответствующей ситуации</p>
<p><b>Владеть:</b></p> <p>способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации  готовностью к созданию благоприятного психологического климата  Навыками диагностики и управления конфликтами, способностью использовать знания о закономерностях индивидуального и группового поведения в процессе принятия экономических решений</p>
<p>ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>
<p><b>Знать:</b></p> <p>технологии анализа морально-психологический климата трудового коллектива  инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива  основные подходы к формированию и воспитанию трудового коллектива при реализации управленческого консультирования</p>
<p><b>Уметь:</b></p> <p>применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива  применять в рамках управленческого консультирования инструменты прикладной социологии для формирования трудового коллектива  Применять основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования</p>
<p><b>Владеть:</b></p> <p>прикладной социологией в формировании и воспитании трудового коллектива  способностью использовать технологии морально-психологического, психофизиологического анализа трудового коллектива  способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>

**В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен**

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в части, относящейся к организации труда.
3.1.2	Общие принципы и методы, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права.
3.1.3	усвоение базовых принципов и критериев социально-ответственного поведения предприятия и содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) как элемента, формирующего социальную ответственность.
3.1.4	основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
3.1.5	роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития
3.1.6	основные технологии снятия напряжения во время стресса
3.1.7	основные факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций
3.1.8	основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе
3.1.9	основные инновационные подходы в области социального развития
3.1.10	основные этапы планирования социального развития
3.1.11	Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов планирования организационного развития
3.1.12	психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала
3.1.13	технологии анализа морально-психологический климата трудового коллектива
3.1.14	инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
3.1.15	основные подходы к формированию и воспитанию трудового коллектива при реализации управленческого консультирования
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	комментировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в части, относящейся к организации труда.
3.2.2	интерпретировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) как элемента, формирующего социальную ответственность
3.2.3	на основе знания содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права выстраивать трудовые отношения
3.2.4	ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессионального продвижения персонала
3.2.5	Использовать технологии, методы и методики проведения работы с кадровым резервом, ориентироваться в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития
3.2.6	Использовать и ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития 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	анализировать и диагностировать состояния социальной сферы организации
3.2.10	ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов
3.2.11	анализировать условия и профессиональные факторы, способствующие развитию стресса
3.2.12	подбирать технологии снятия напряжения во время стресса к соответствующей ситуации
3.2.13	применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
3.2.14	применять в рамках управленческого консультирования инструменты прикладной социологии для формирования трудового коллектива
3.2.15	Применять основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	– навыками работы с внешними организациями;
3.3.2	– методами оценки эффективного функционирования организации как социальной системы по результатам анализа и диагностики состояния социальной сферы организации;

3.3.3	– навыками поиска, отбора и обобщения социальной информации для определения стратегии социальной работы на уровне организации;			
3.3.4	– практическими навыками социальной паспортизации и разработки текущих и перспективных планов и программ социального развития персонала			
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>				
<b>Код занятия</b>	<b>Наименование разделов и тем /вид занятия/</b>	<b>Семестр / Курс</b>	<b>Часов</b>	<b>Примечание</b>
	<b>Раздел 1. Социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала</b>			
1.1	Социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала  /Лек/	5	2	
1.2	Роль социальной сферы в жизни общества Функции государственной социальной политики Современное состояние социальной сферы  /Пр/	5	4	
	<b>Раздел 2. Персонал как объект социального управления</b>			
2.1	Персонал как объект социального управления  /Лек/	5	2	
2.2	Общенаучное, социальное и прикладное значение понятия социального Понятие социальной системы Субъект и объект управления в социальных системах Организация как социальная система  /Пр/	5	4	
	<b>Раздел 3. Социальное развитие персонала как объект управления</b>			
3.1	Социальное развитие персонала как объект управления  /Лек/	5	2	
3.2	Свойства и особенности процесса развития социальных систем Параметры организации как социального объекта Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы  /Ср/	5	2	
	<b>Раздел 4. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами</b>			
4.1	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами  /Ср/	5	7	
4.2	Отечественный опыт управления социальными процессами Зарубежный опыт управления социальными процессами  /Ср/	5	7	
	<b>Раздел 5. Основные факторы социальных изменений в современном обществе</b>			
5.1	Основные факторы социальных изменений в современном обществе  /Ср/	5	7	
5.2	Понятие и виды социальных изменений Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала Основные факторы развития социальной среды организации Внешние факторы социального развития персонала Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей, доходы и семейный бюджет, оценка уровня потребления  /Ср/	5	7	
	<b>Раздел 6. Механизм управления социальными процессами в организации</b>			

6.1	Механизм управления социальными процессами в организации  /Ср/	5	7	
6.2	Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации Содержание и структура плана социального развития организации Социальный паспорт предприятия  /Ср/	5	7	
<b>Раздел 7. Система управления социальным развитием персонала</b>				
7.1	Система управления социальным развитием персонала  /Ср/	5	4	
7.2	Принципы, цели и подходы к построению системы управления социальным развитием персонала Миссия, структура и компетенции службы персонала в сфере управления социальным развитием организации  /Ср/	5	4	
<b>Раздел 8. Управление социальным развитием персонала как элемент системы социального партнерства</b>				
8.1	Управление социальным развитием персонала как элемент системы социального партнерства  /Ср/	5	4	
8.2	Система социального партнерства и управление социальным развитием персонала. Становление системы социального партнерства в современной России. Управление социальным развитием персонала и корпоративная социальная ответственность. КСО в России  /Ср/	5	5	
<b>Раздел 9. Самостоятельная работа</b>				
9.1	Подготовка к лекциям /Ср/	5	3	
9.2	Подготовка к практикам /Ср/	5	8	
9.3	Подготовка к зачету /Ср/	5	8,75	
9.4	Выполнение контрольной работы /Ср/	5	8,85	
<b>Раздел 10. Контактная работа</b>				
10.1	зачет /КЭ/	5	0,25	
10.2	Контрольная работа /КА/	5	0,4	

### 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	<a href="http://www.book.ru/book/931301">http://www.book.ru/book/931301</a>

<b>6.1.2. Дополнительная литература</b>				
	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/932268">https://book.ru/book/932268</a>
<b>6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)</b>				
<b>6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения</b>				
6.2.1.1	Microsoft Office			
<b>6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем</b>				
6.2.2.1	Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: <a href="http://www.garant.ru/iv/">http://www.garant.ru/iv/</a>			
6.2.2.2	МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал <a href="http://www.multistat.ru/?menu_id=1">http://www.multistat.ru/?menu_id=1</a>			
6.2.2.3	База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - <a href="https://www.cfin.ru/rubricator.shtml">https://www.cfin.ru/rubricator.shtml</a>			
<b>7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>				
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			