

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

Социальные технологии в кадровом менеджменте рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Кадровый менеджмент

Квалификация **магистр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **2 ЗЕТ**

Виды контроля на курсах:

зачеты 2

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	2		Итого	
	уп	рп		
Практические	4	4	4	4
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	0,25	0,25	0,25	0,25
Итого ауд.	4	4	4	4
Контактная работа	4,25	4,25	4,25	4,25
Сам. работа	64	64	64	64
Часы на контроль	3,75	3,75	3,75	3,75
Итого	72	72	72	72

Программу составил(и):

к.ф.н., доцент, Маслов В.П.

Рабочая программа дисциплины

Социальные технологии в кадровом менеджменте

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.04.03
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень магистратуры) (приказ Минобрнауки России от 08.04.2015 г. № 367)

составлена на основании учебного плана: 38.04.03-20-3-УПм.plz.plx

Направление подготовки Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Кадровый менеджмент

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

Зав. кафедрой *к.ф.н., доцент Маслов В.П.*

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

- 1.1 Изучение дисциплины расширяет кругозор и функциональные возможности осуществления эффективной работы с персоналом, поскольку социальные технологии направлены на активизацию человеческого фактора производственной деятельности. Поэтому приобретение необходимых знаний и навыков реализации социальных технологий в кадровом менеджменте способствует приобретению базовых компетенций магистра по направлению подготовки «Управление персоналом», направленности «Кадровый менеджмент». 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.05
-------------------	---------

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

ПК-34: владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации

Знать:

принципы, формы и методы работы с персоналом, механизмы их реализации с помощью социальных технологий
социальные технологии деловой оценки, развития персонала при найме работников
технологии разработки планов социального развития организации

Уметь:

определять наиболее эффективные социальные технологии исходя из характеристик персонала и задач организации
применять современные социальные технологии для реализации задач кадрового менеджмента
определять эффективность применения социальных технологий и корректировать их реализацию

Владеть:

современными социальными технологиями для реализации задач эффективного кадрового менеджмента
навыками адаптации социальных технологий при реализации задач управления персоналом
способностью разрабатывать планы социального развития организации и участвовать в их реализации

ПК-35: владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами

Знать:

природу и сущность конфликтов и стрессов
Принципы, формы и методы управления конфликтами
методы и механизмы применяемые в программах профилактики конфликтов и стрессов

Уметь:

выбирать наиболее эффективные технологии управления конфликтами
разрабатывать программы профилактики конфликтов и стрессов с использованием социальных технологий
организовывать внедрение программ профилактики конфликтов и стрессов в организации

Владеть:

навыками управления конфликтами и стрессов с использованием социальных технологий
навыками лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами в организации
способностью организации социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами в организации

ПК-36: владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

Знать:

технологии проведения мониторинга и диагностику организационного состояния организации и её кадрового потенциала
принципы, формы и методы диагностики состояния организационного развития и направления применения их в своей профессиональной деятельности
методы оценки эффективности действующей в организации системы охраны труда, социальной защиты и социально-психологического климата в коллективе

Уметь:	
принимать участие в разработке проектов и программ направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом , обеспечения безопасных условий труда и психологического комфорта разрабатывать и применять современные методы отбора ,оценки и развития персонала с точки зрения предотвращения негативных социальных последствий и стрессовых ситуаций разрабатывать и внедрять в систему корпоративных стандартов работы с персоналом мероприятия по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	
Владеть:	
современными технологиями командной работы с коллегами ,руководителями и подчиненными в области поддержания физического и душевного здоровья сотрудников методами организации работы по координированному, комплексному воздействию на персонал в плане их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон способностью управления и контроля эффективности деятельности по организации созданию благоприятный социальных, психологических и организационных условий для безопасного и производительного труда	
В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен	
3.1	Знать:
3.1.1	принципы, формы и методы работы с персоналом , механизмы их реализации с помощью социальных технологий
3.1.2	социальные технологии деловой оценки , развития персонала при найме работников
3.1.3	технологии разработки планов социального развития организации
3.1.4	природу и сущность конфликтов и стрессов
3.1.5	Принципы, формы и методы управления конфликтами
3.1.6	методы и механизмы применяемые в программах профилактики конфликтов и стрессов
3.1.7	технологии проведения мониторинга и диагностику организационного состояния организации и её кадрового потенциала
3.1.8	принципы , формы и методы диагностики состояния организационного развития и направления применения их в своей профессиональной деятельности
3.1.9	методы оценки эффективности действующей в организации системы охраны труда, социальной защиты и социально-психологического климата в коллективе
3.2	Уметь:
3.2.1	определять наиболее эффективные социальные технологии исходя из характеристик персонала и задач организации
3.2.2	применять современные социальные технологии для реализации задач кадрового менеджмента
3.2.3	определять эффективность применения социальных технологий и корректировать их реализацию
3.2.4	выбирать наиболее эффективные технологии управления конфликтами
3.2.5	разрабатывать программы профилактики конфликтов и стрессов с использованием социальных технологий
3.2.6	организовывать внедрение программ профилактики конфликтов и стрессов в организации
3.2.7	принимать участие в разработке проектов и программ направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом , обеспечения безопасных условий труда и психологического комфорта
3.2.8	разрабатывать и применять современные методы отбора ,оценки и развития персонала с точки зрения предотвращения негативных социальных последствий и стрессовых ситуаций
3.2.9	разрабатывать и внедрять в систему корпоративных стандартов работы с персоналом мероприятия по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон
3.3	Владеть:
3.3.1	навыками управления конфликтами и стрессов с использованием социальных технологий
3.3.2	навыками лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами в организации
3.3.3	способностью организации социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами в организации
3.3.4	современными социальными технологиями для реализации задач эффективного кадрового менеджмента
3.3.5	навыками адаптации социальных технологий при реализации задач управления персоналом
3.3.6	способностью разрабатывать планы социального развития организации и участвовать в их реализации
3.3.7	современными технологиями командной работы с коллегами ,руководителями и подчиненными в области поддержания физического и душевного здоровья сотрудников

3.3.8	методами организации работы по координированному, комплексному воздействию на персонал в плане их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон			
3.3.9	способностью управления и контроля эффективности деятельности по организации созданию благоприятных социальных, психологических и организационных условий для безопасного и производительного труда			
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. /Пр/	2	2	
1.2	Как и под воздействием каких факторов формировалась теория и практика социальных технологий за рубежом и в России? /Ср/	2	3	
	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. /Пр/	2	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 /Ср/	2	3	
	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. /Ср/	2	3	
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. /Ср/	2	3	
	Раздел 4. Понятие и виды инновационных социальных технологий работы с персоналом.			
4.1	Влияние социальных технологий работы с персоналом на инновационную деятельность организации. /Ср/	2	3	
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/	2	3	
	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/	2	3	
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/	2	3	
	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/	2	3	
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/	2	3	
Раздел 7. Социальные технологии «Работа с молодежью» и «Наставничество».				
7.1	Система непрерывного обучения персонала предприятия как социальная технология. /Ср/	2	3	
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». /Ср/	2	3	
7.3	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/	2	3	
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/	2	3	
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/	2	3	
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/	2	3	
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» /Ср/	2	3	
9.3	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/	2	3	

	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/	2	3	
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/	2	3	
	Раздел 11. Самостоятельная работа			
11.1	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	2	4	
	Раздел 12. Контактная работа			
12.1	Зачет /КЭ/	2	0,25	

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	Маслов В. П., Мигачев А. М.	Социальные технологии управления персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта. В 2 ч. Ч. 1: учебное пособие для вузов	Москва: УМЦ по образованию на железнодорожном транспорте, 2013	
Л1.2	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	

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
--	---------------------	----------	-------------------	-----------

	Авторы, составители	Заглавие	Издательс тво, год	Эл. адрес
Л2.1	Коргова М. А.	Менеджмент организации: Учебное пособие	Москва: Юрайт, 2019	https://urait.ru/bcode/444702
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 База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml			
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			