

Образовательное учреждение профсоюзов
 высшего профессионального образования
 «Академия труда и социальных отношений»
 Курганский филиал

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

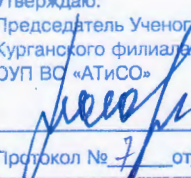
Управление социальным развитием персонала

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Форма обучения: заочная

Цикл дисциплин: Б.1. Б.36

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 2/72

Утверждаю:
 Председатель Ученого Совета
 Курганского филиала
 ОУП ВС «АТиСО»

 В.Г.Роговая
 Протокол № 7 от 25.06.2020 г.

Вид учебной работы	Часы	Курс				
		1	2	3	4	5
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	12					12
Лекции	6					6
Лабораторные работы						
Практические занятия: Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)	6					6
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	50%					50%
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	56					56
Курсовая работа: (КР)	-					-
Курсовой проект: (КП)	-					-
Контрольная работа	-					-
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен):	Зачет/4					Зачет/4
Общая трудоемкость дисциплины	72					72

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2015/2016 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена в связи с применением
Учебника пересмотрена
1910с по 38.03.03
пересмотрена

Протокол заседания кафедры № 6 от «11.01» 2016г.

Заведующий кафедрой Алекс | Дудкин А.В.

Рабочая программа утверждена на 2016/2017 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на
2016-2017 учебный год в связи с изменением списка
рекомендуемой литературы.

Протокол заседания кафедры № 1 от «30» 08 2016г.

Заведующий кафедрой Дудкин А.В. | Дудкин

Рабочая программа утверждена на 2017/2018 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена
на 2017-2018 учебный год в связи с изменением
списка рекомендуемой литературы

Протокол заседания кафедры № 7 от «07.02» 2017 г.

Заведующий кафедрой Дудкин А.В. | Дудкин

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2018/2019 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2018-2019 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы

Протокол заседания кафедры № 5 от « 10 » апрель 2018 г.
Заведующий кафедрой

к.п.н., доцент кафедры | *д.т.н.* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа утверждена на 2019/2020 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2019-2020 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы.

Протокол заседания кафедры № 7 от « 22 » март 2019 г.
Заведующий кафедрой

к.п.н., доцент кафедры | *д.т.н.* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа утверждена на 2020/2021 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2020-2021 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы

Протокол заседания кафедры № 5 от « 25 » июль 2020 г.
Заведующий кафедрой

к.п.н., доцент кафедры | *д.т.н.* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа составлена:

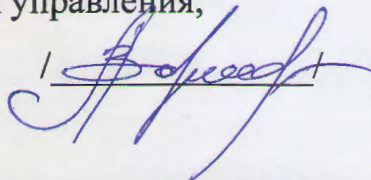
Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению Менеджмент 38.03.03 Управление персоналом;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал:

доцент кафедры экономики и управления,

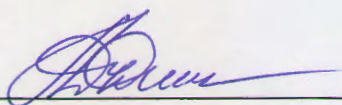
к.п.н., А.К.Ворошилов



Программа утверждена на заседании кафедры «Экономика и управление»

Протокол № 6 «11» февраля 2016 г.

Заведующий кафедрой



/А.В. Дудник /

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП бакалавриата

1.1. Дисциплина входит в Базовую часть Б1 (Б1. Б.36).

1.2. Взаимосвязь с другими дисциплинами

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» является комплексной, связанной с другими как общими, так и профессиональными дисциплинами, к которым относятся: «Управление персоналом организации», «Экономическая теория», «Социология», «Психология и педагогика», «Правоведение», «Основы менеджмента», «Теория организаций», «Маркетинг» и др.

1.3. Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» связана с дисциплинами «Управленческий учёт и учёт персонала», «Основы управления персоналом», «Трудовое право», «Основы организации труда» и др.

Знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» служат необходимым компонентом для изучения дисциплин специализации.

2. Цели и задачи дисциплины

2.1. Цель дисциплины

Цель – усвоение базовых знаний, навыков, умений, принципов и закономерностей научного управления социальными отношениями и развитием персонала в производственно-трудовой среде организации.

2.2. Задачи дисциплины:

- 1 Приобретение научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами, об исторических тенденциях в изменении социально-трудовых отношений.
- 2 Изучение особенностей складывания социально-трудовых отношений и их функционирования в условиях современной, развитой рыночной экономики;
- 3 Определением роли социальных факторов в успешной деятельности и общем развитии хозяйственной организации;
- 4 Усвоение научных представлений об особенностях современного состояния социальной сферы российской экономики и существующих подходах к управлению соответствующими процессами на уровне организаций.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций: ОК-3, ОК-6, ОПК-4, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-10, ПК-29, ПК-38.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Индекс компетенции (ОК, ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-3	Знать: Знать основы экономических знаний. Знать способы использования экономических знаний. Экономические способы оценки результатов профессиональной

	<p>деятельности</p> <p>Уметь:</p> <p>Использовать основы экономических знаний.</p> <p>Владеть:</p> <p>Владеть методами использования экономических знаний.</p> <p>Владеть способами оценки эффективности и контроля экономических знаний.</p> <p>Знать:</p> <p>Знать способы и проблемы взаимодействия и кооперации с коллегами в трудовом коллективе</p> <p>Знать методы оценки и контроля эффективного взаимодействия с другими людьми с учётом социальных, этнических, культурных и конфессиональных различий</p>
<u>ОК-6</u>	<p>Уметь:</p> <p>Уметь взаимодействовать с сотрудниками в работе на общий результат</p> <p>Уметь координировать усилия трудового коллектива</p> <p>Владеть:</p> <p>Владеть методами толерантного, коллективного взаимодействия</p> <p>Владеть способами оценки эффективности и контроля деятельности сотрудников.</p> <p>Знать:</p> <p>Знает как взаимодействовать с Министерством труда и социальной защиты, Пенсионным фондом, Фондами социального, медицинского страхования РФ, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами и т.д.</p>
<u>ОПК-4</u>	<p>Знает - содержание и разработку планов совместного взаимодействия</p> <p>Уметь:</p> <p>Умеет анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по совершенствованию взаимодействия для решения управленческих вопросов</p> <p>Умеет разрабатывать предложения по повышению их эффективности; самостоятельно планировать социальное развитие фирмы.</p> <p>Владеть:</p>

ОПК-7

Владеет навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.);

Владеет навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом; навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы

Знать

Знать способы и проблемы взаимодействия и кооперации с коллегами в трудовом коллективе

Знать методы оценки и контроля эффективного взаимодействия с другими людьми

Уметь:

Уметь взаимодействовать с сотрудниками в работе на общий результат

Уметь координировать усилия трудового коллектива

Владеть:

Владеть методами коллективного взаимодействия

Владеть способами оценки эффективности и контроля деятельности сотрудников.

Знать:

Знает нормативно-правовые акты профессиональной деятельности

Знает социально-экономические проблемы организации и персонала.

Уметь:

Умеет анализировать социально-экономические проблемы организации и персонала.

Умеет находить организационно-управленческие и экономические решения.

Владеть:

Владеет технологиями разработки алгоритмов реализации проблем организации и персонала.

Владеет способностью нести ответственность за результаты своих решений.

Знать

Знает как решать задачи профессиональной деятельности на основе информационной культуры

Знает как пользоваться формами делового общения

ОПК-8

ОПК-10

Уметь

Умеет публично выступать перед аудиторией

Умеет использовать необходимую информацию

Владеть

Владеет навыками применения информационно-коммуникативных технологий.

Владеет навыками организации информационной безопасности.

Знать:

Знает планы социального развития организации и коллектива

Знает направления социального развития организации

Знает экономическое состояние социальной сферы и общие цели развития

ПК-29

Уметь:

Умеет изучать и диагностировать социальную сферу организации и выделять социальные проблемы социальной сферы

Умеет решать социальные проблемы организации и трудового коллектива

Владеть:

Владеет - методами реализации основных управленческих функций в решении проблем социальной сферы

Владеет навыками обобщения и использования социального опыта в области управления персоналом;

Знать:

Знает цели и содержание деятельности организаций ВВК -

Национальный союз кадровиков», «Национальный союз

организаций по подготовке кадров в области управления

персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)),

Ассоциацией организаций управленческого образования,

профсоюзами, другими общественными организациями и

трудовыми коллективами.

ПК-38

Уметь:

Умеет сотрудничать с профсоюзами, другими общественными организациями и трудовыми коллективами.

Умеет разрабатывать планы и программы взаимодействия с ними.

Владеть:

	<p>Владеет навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.</p>

5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Кол-во часов	Компетенции								общее кол-во компетенций
			Общекультурные		Общепрофессиональные				Профессиональные		
			ОКЗ	ОК	ОПК	ОПК	ОПК	ОПК	ПК	ПК	
			6	4	7	8	10	29	38		
Р1	Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации	18	+	+	+	+	+				0,5
Р2	Управление социальным развитием трудового коллектива организации	18						+		+	0,5
Р3	Управление социально-культурной сферой организации	36						+	+		1
Итого:		72									2

5 Тематическое планирование

а Распределение учебных часов по разделам

Шифр раздела, темы дисцип.	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	практические занятия	самостоятельная работа
Р 1	Методологические аспекты	2	2	14

	взаимодействия социальной политики государства и организации			
Р 1.1	Социальная политика государства в РФ.	0,4	0,4	2
Р 1.2	Социальный менеджмент и факторы социальной среды организации.	0,4	0,4	4
Р 1.3	Трудовой коллектив и социально-культурная сфера как объекты социального управления	0,4	0,4	2
Р 1.4	Профсоюзная организация и развитие социального партнёрства	0,4	0,4	2
Р 1.5	Система управления социальным развитием организации	0,4	0,4	4
Р 2	Управление социальным развитием трудового коллектива организации	2	2	14
Р 2.1	Управление социальным развитием персонала: цели и задачи	0,4	0,4	2
Р 2.2	Проблемы формирования трудового коллектива. Власть, стили управления и лидерство	0,4	0,4	4
Р 2.3	Взаимодействие с группами и методы социального управления	0,8	0,8	4
Р 2.4	Качество трудовой жизни и план социального развития персонала	0,4	0,4	4
Р 3	Управление социально-культурной сферой организации	2	2	36
Р 3.1	Характеристика системы социально-культурной сферы организации	0,4	0,4	9
Р 3.2	Деятельность организации в области труда и социально-трудовых отношений	0,4	0,4	9
Р 3.3	Управление социальным обеспечением, страхованием, услугами, выплатами и защитой в организации	0,8	0,8	9
Р3.4	Расширение социальной сферы и развитие объектов социальной инфраструктуры	0,4	0,4	9
	Итого:	6	6	60

6.2 Содержание лекционных занятий

1. Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации
<p>а. Социальная политика государства в РФ.</p> <p>Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной</p>

стабильности: роль социальной сферы в жизни общества; функции государственной социальной политики; современное состояние социальной сферы.

Гуманизация труда. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем. Современные тенденции социального развития. Управленческая деятельность организации как системообразующая функция. Основные понятия курса. Субъект, объект и предмет управления. Характеристика управляющей подсистемы.

1 Социальный менеджмент и факторы социальной среды организации.

Социальная среда организации как объект управления персоналом. Управление социальным развитием. Основы научного управления социальным развитием.

Факторы внешней среды организации - социально-экономические изменения в современном обществе: социальные последствия перехода экономики на рыночные условия; влияние законодательства и регламентирующих органов на социальное развитие организаций. Взаимодействие с поставщиками, потребителями, конкурентами и др.

Факторы внутренней среды трудового коллектива. Силь, методы управления, отношения и сплочённость коллектива, группы и социальные роли. Организация социально-культурной деятельности в организации, отдыха, досуга, развлечений. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.

2 Трудовой коллектив и социально-культурная сфера как объекты социального управления

Персонал как объект социального управления: общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы; субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система.

Социальное развитие персонала как объект управления: свойства и особенности процесса развития социальных систем; параметры организации как социального объекта; основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.

Характеристика социально-культурной сферы организации. Основные направления деятельности в социокультурной сфере – организация занятости, развитие персонала, социальная политика пенсионного обеспечения, работа с семьями, детьми, молодёжью, ветеранами и др.

3 Профсоюзная организация и развитие социального партнёрства

Характеристика социально-трудовых отношений между государством работодателем и работником. Работник предприятия – объект или субъект социального управления. Профсоюзная организация и её деятельность в организации. Развитие партисипативности и социального партнёрства Коллективный договор и его значение для развития социально-трудовых отношений.

4 Система управления социальным развитием организации

Социальная служба организации и направления её деятельности. Взаимосвязь и взаимодействие общей, кадровой и социальной политики организации

Социальная политика в организации как деятельность работодателя, администрации (субъекта управления), работников и профсоюзной организации по сохранению и изменению социального положения персонала. Деятельность по реализации социальных прав, гарантий, удовлетворению социальных потребностей, согласование интересов, социальной защиты, услуг и др. Проблемы переходного периода в социальной политике организации

2. Управление социальным развитием трудового коллектива организации

2.1. Управление социальным развитием персонала: цели и задачи

Понятие и сущность социально-психологического управления. Цели и задачи.

Управленческая деятельность организации как системообразующая функция. Субъект, объект и предмет управления. Характеристика управляющей подсистемы. Специфика управляемой подсистемы. Личность, коллектив, группы как подсистемы управления. Предмет управленческой деятельности. Понятие управленческого цикла. Закономерности управления в социальных подсистемах.

2.2. Проблемы формирования трудового коллектива. Власть, стили управления и лидерство

Определение коллектива. Признаки коллектива. Проблемы формирования трудовых коллективов в современных условиях. Этапы развития – «организация - становление – развитие – консолидация». Роль руководителя на различных стадиях формирования коллектива. Управление – соуправление и самоуправление в коллективе. Структура коллектива. Социально-психологический климат и сплочённость коллектива.

Понятие власти и её виды. Влияние, полномочия и способы их делегирования. Принципы партисипативности и их осуществление в организации.

Вопросы лидерства и его использования в управлении персоналом. Лидерское поведение, ситуационное лидерство, лидерские черты и качества. Формальные и неформальные лидеры в организации. Функции лидера. Отличие лидера от менеджера.

Стили руководства в организации – авторитарный, демократический, либерально-попустительский и смешанные стили руководства персоналом в организации.

2.3 Взаимодействие с группами и методы социального управления

Понятие малой группы. Групповая совместимость, групповая сплоченность. Межличностные отношения в группе. Причины объединения людей в группы. Принципы интеграции. Функционирование групп. Роли: разграничение функций внутри группы. Понятие статуса. Ролевой конфликт. Групповые нормы: правила игры. Сплоченность: "клей, который скрепляет". Деперсонализированная аттракция. Группы и выполнение задач. Выполнение задач в присутствии других людей. Теория побуждения и социальная фасилитация. Самопрезентация. Теория "рассредоточенность - конфликт" и социальная фасилитация.

Модель коллективных усилий: теория ожидания в контексте социальной лености. Достижение согласия в группе. Групповое принятие решения.

Межличностные отношения: симпатии-антипатии, привлекательность - непривлекательность (восприятие и понимание людьми друг друга); совместимость, несовместимость, сработанность, любовь. Идентификация.

Механизмы развития группы, проблема группового давления, конформизм. Лидерство: схемы влияния внутри группы. Теория великой личности. Харизматическая личность. Характеристики лидеров. Стили подходы в деятельности лидеров. Половые различия в лидерстве. Проницательность и харизма как основы лидерства.

Понятие и сущность социального влияния. Механизмы реагирования на влияние: конформизм, уступчивость, подчинение. Конформизм: влияние группы в действии. Опыты Эша по исследованию конформизма на основании суждений о длине линий. Публичный конформизм и внутреннее согласие. Факторы, влияющие на конформизм: привязанность, размер группы, стремление к точности, значение индивидуальности.

Оправдание конформизма. Желание нравиться. Желание быть правым. Влияние меньшинства.

2.4. Качество трудовой жизни и план социального развития персонала

Основные критерии и показатели качества трудовой жизни. Изучение и диагностика качества жизни в организации. Разработка инструментария диагностирования и анализ информации.

План социального развития коллектива и его структура. Формирование плана социального развития персонала и организация его выполнения.

3. Управление социально-культурной сферой организации

3.1. Характеристика системы социально-культурной сферы организации

Механизм управления социальными процессами в организации: социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования; методы социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.

Система управления социальным развитием персонала: структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации; организационные структуры управления социальными процессами на предприятии; взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями; нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации; участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.

3.2 Деятельность организации в области труда и социально-трудовых отношений.

Основные положения трудового законодательства и его использование в практике организаций. Создание новых рабочих мест и разработка их моделей Развитие социального планирования соответствующего рыночным условиям. Высвобождение работников и меры по вторичному трудоустройству персонала в филиалах и в других организациях, подготовка и переподготовка персонала, открытие собственного дела, досрочный выход на пенсию. Использование лизинга персонала и другие формы работы по трудоустройству. Взаимодействие организации и Центром занятости и рекрутинговыми агентствами.

Совершенствование социально-трудовых отношений в организации. Развитие форм участия персонала в управлении организацией.

3.3. Управление социальным обеспечением, страхованием, услугами, выплатами и защитой в организации

Освоение социальной службой организации новых видов социальной деятельности. Законодательство и возможность дополнительного пенсионного страхования. Создание фонда выплаты пенсий работникам. Взаимодействие с органами пенсионного страхования и с негосударственными пенсионными фондами.

Разработка целевых социальных программ по защите, поддержке ветеранов, содействие переселению, семьям и др.; благотворительные программы – помощи общественным организациям, инвалидам, слепым, глухим, инвалидам Афганцам и др.

3.4. Расширение социальной сферы и развитие объектов социальной инфраструктуры

Проблемы развития социальной инфраструктуры организации. Организация общественного питания, медицинское обслуживание Организация культуры отдыха и физического развития Жилищно-бытовое обслуживание и помощь семьям. Работа с детьми и детскими учреждениями. Организация работы с молодёжью и молодёжными организациями. Работа с ветеранами

6.3 Содержание практических занятий

Раздел 1. Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации
Тема 1. Социальная политика государства в РФ. Контент-анализ содержания социальной политики организации (по документам и регламентам персонала конкретной организации).
Тема 2. Социальный менеджмент и факторы социальной среды организации. Анализ внешних и внутренних факторов социальной среды конкретной организации.
Тема 3. Трудовой коллектив и социально-культурная сфера как объекты социального управления. Разработка оргструктуры социальной сферы организации. Анализ социально-демографических показателей трудового коллектива.
Тема 4. Профсоюзная организация и развитие социального партнёрства. Анализ планов профсоюзной организации.
Тема 5. Система управления социальным развитием организации. Разработка системы социального управления организацией.
Раздел 2. Управление социальным развитием трудового коллектива организации
Тема 1. Управление социальным развитием персонала: цели и задачи. Разработка дерева целей социального развития персонала.
Тема 2. Проблемы формирования трудового коллектива. Власть, стили управления и лидерство. Разработка плана социального развития трудового коллектива.
Тема 3. Взаимодействие с группами и методы социального управления. Разработка экспресс-анкет для изучения групп трудового коллектива.
Тема 4. Качество трудовой жизни и план социального развития персонала Определение критериев качества трудовой жизни коллектива.
Раздел 3. Управление социально-культурной сферой организации
Тема 1. Характеристика системы социально-культурной сферы организации Анализ планов социально-культурной сферы организации Разработка стратегического планирования развития инфраструктуры организации
Тема 2. Деятельность организации в области труда и социально-трудовых отношений Изучение деятельности организации в области социально-трудовых отношений. Планирование мероприятий по развитию социально-трудовых отношений в организации.
Тема 3. Управление социальным обеспечением, страхованием, услугами, выплатами и защитой в организации Деловая игра по организации деятельности профсоюзного комитета в развитии социальных отношений на предприятии
Тема 4. Расширение социальной сферы развитие объектов социальной инфраструктуры Круглый стол по развитию объектов социальной инфраструктуры организации.

6.4 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудоемкость, часы	Виды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса	С1.Р1.Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации	10	Опорный конспект глав учебника
		С1.Р2. Управление социальным развитием трудового коллектива организации		
		С1.Р3. Управление социально-культурной сферой организации		
С2	Изучение разделов, тем дисциплины не вошедших в лекционный курс	С2.Р1.Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации	10	Рефераты, эссе Выступления в ходе семинарских занятий
		С2.Р2.Управление социальным развитием трудового коллектива организации		
		С2.Р3.Управление социально-культурной сферой организации		
С3	Подготовка к аудиторным занятиям (практические и лабораторные занятия, текущий и рубежный контроль)	С3.Р1.Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации	10	Проверочные тесты Рефераты ОДИ Контрольный тест
		С3.Р2. Управление социальным развитием трудового коллектива организации		
		С3.Р3. Управление социально-культурной сферой организации		
С4	Выполнение курсовых, домашних, расчетных, расчетно-графических работ, курсовых работ, проектов и т.д.	С4.Р1. Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организа-4ции	10	Конспекты, письменное домашнее задание
		С4.Р2. Управление социальным развитием трудового коллектива организации		
		С4.Р3.Управление социально-культурной сферой организации		
С5	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (зачет, экзамен)	С5.Р1. Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации	10	Контрольный тест Итоговое экзаменационное компьютерное

		C5.P2. Управление социальным развитием трудового коллектива организации		тестирование
		C5.P3. Управление социально-культурной сферой организации		
C6	Прочие виды СРС	C6.P1. Методологические аспекты взаимодействия социальной политики государства и организации	10	
		C6.P2. Управление социальным развитием трудового коллектива организации		
		C6.P3. Управление социально-культурной сферой организации		
Итого:			60/1,6	

6.5. Перечень тем рефератов

1. Рынок труда и понятие социально-трудовых отношений.
2. Государственная политика занятости и безработица.
3. Организация как целостная социально-техническая система и её взаимодействие с окружающей бизнес-средой.
4. Корпоративная культура и её влияние на формирование персонала.
5. Понятие «социальное управление персоналом». Субъект, объект и предмет управления Цели, задачи и закономерности управления.
6. Понятие управленческого цикла и этапы его осуществления.
7. Эволюция основных теорий и концепций социального управления персоналом.
8. Характеристика особенностей отечественного и зарубежного социального менеджмента.
9. Методы социального планирования персонала.
10. Информационное обеспечение системы социального управления персоналом организации.
11. Стратегическое, тактическое и оперативное социальное планирование.
12. Понятие, сущность, цели кадровой и социальной политики организации.
13. Взаимосвязь социальной и кадровой политики организации.
14. Основные структуры социальной системы развития персоналом.
15. Технология управления набором персонала в организации.
16. Социализация и адаптация персонала в производственно трудовой среде.
17. Разработка программы профессиональной и социально-психологической адаптации сотрудников.
18. Мотивация: характеристика теорий содержания (А.Маслоу, Д.Мак-Клелланд, Ф.Герцберг и др.).
19. Мотивация: особенности процессуальных теорий (В.Врум, С.Адамс, Л.Портер и Э.Лоулер и др.).
20. Экономические и неэкономические методы влияния на социальную мотивацию персонала.
21. Система социальной мотивации в организации.
22. Индивидуально-личностные способы мотивации сотрудников.
23. Мотивационный менеджмент и мотивационное противоречие в процессе управления.

24. Методы социального управления персоналом и закономерности их использования.
25. Понятие конфликта. Причины конфликтов в организации. Управление конфликтами.
26. Стадии протекания конфликтов и модели поведения в конфликтной ситуации.
27. Организация работы социальной службы управления персоналом. Кадровое, информационное техническое и правовое обеспечение системы управления
28. Оценка социальной эффективности системы управления персоналом.
29. Процессы коммуникации и правила конструктивного общения руководителя с персоналом.
30. Характеристика труда руководителя и стили руководства персоналом.
31. Социально-психологическая компетентность руководителя и её составляющие.
32. Характеристика социальной и ролевой структуры персонала.
33. Трудовой коллектив, его структура и этапы развития.
34. Участие профсоюзной организации в процессе управления персоналом.
35. Понятие групп, их классификация и создание команд в организации.
36. Характеристика коллективно-групповой эффективности как качество трудовой жизни персонала.
37. Сущность и понятие власти и лидерства в коллективе.
38. Характеристика основных документов организации и персонала - особенности структура, содержание (модель рабочего места, положение об аттестации, расстановке, обучении кадров, должностные инструкции и др.).
39. Профессиональный и социально-психологический портрет менеджера по персоналу.
40. Характеристика социальной эффективности поведения личности в организации.

7 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения (указываются методы, применяемые при проведении учебных занятий в интерактивных формах, например - проблемная лекция, лекция-провокация, семинар-диспут и т.д.)	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
Р 1.1	Социальная политика государства в РФ.	Использование элементов проблемно-поисковой беседы,	0,4
Р 1.2	Социальный менеджмент и факторы социальной среды организации.	передача информации с использованием мультимедиа	0,4
Р 1.3	Трудовой коллектив и социально-культурная сфера как объекты социального управления	Разработка оргструктуры социальной сферы организации. Анализ социально-демографических показателей трудового коллектива. Составление отчёта.	0,4
Р 1.4	Профсоюзная организация и развитие социального партнёрства	Анализ планов профсоюзной организации	0,4

Р 1.5	Система управления социальным развитием организации	Разработка системы социального управления организацией и обсуждение на круглом столе	0,4
Р 2.1	Управление социальным развитием персонала: цели и задачи	Деловая игра: Разработка дерева целей социального развития персонала	0,5
Р 2.2	Проблемы формирования трудового коллектива. Власть, стили управления и лидерство	Разработка плана социального развития трудового коллектива	0,5
Р 2.3	Взаимодействие с группами и методы социального управления	Разработка экспресс-анкет для изучения групп трудового коллектива	0,5
Р 2.4	Качество трудовой жизни и план социального развития персонала	Определение критериев качества трудовой жизни коллектива.	0,5
Р 3.1	Характеристика системы социально-культурной сферы организации	Анализ планов социально-культурной сферы организации Разработка стратегического планирования развития инфраструктуры организации	0,5
Р 3.2	Деятельность организации в области труда и социально-трудовых отношений.	Изучение деятельности организации в области социально-трудовых отношений. Планирование мероприятий по развитию социально-трудовых отношений в организации	0,5
Р 3.3	Управление социальным обеспечением, страхованием, услугами, выплатами и защитой в организации.	Деловая игра по организации деятельности профсоюзного комитета в развитии социальных отношений на предприятии	0,5
Р 3.4	Расширение социальной сферы и развитие объектов социальной инфраструктуры	Круглый стол по развитию объектов социальной инфраструктуры организации.	0,5
Итого:			6
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий			50

8. Фонд оценочных средств

8.1. Фонд оценочных средств и текущий контроль успеваемости (промежуточная аттестация)

Критерии оценивания НИРС

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами управленческого учета и учета персонала;
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты управленческого учета и учета персонала;

Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы.

Темы НИРС

1. Рынок труда и понятие социально-трудовых отношений.
2. Корпоративная культура и её влияние на социальное развитие персонала.
3. Понятие «социальное управление персоналом». Субъект, объект и предмет управления Цели, задачи и закономерности управления.
4. Эволюция основных теорий и концепций социального управления персоналом.
5. Характеристика особенностей отечественного и зарубежного социального менеджмента.
6. Методы социального планирования персонала.
7. Информационное обеспечение системы социального управления персоналом организации.
8. Стратегическое, тактическое и оперативное социальное планирование.
9. Понятие, сущность, цели кадровой и социальной политики организации.
10. Взаимосвязь социальной и кадровой политики организации.
11. Основные структуры социальной системы развития персоналом.
12. Технология управления набором персонала в организации.
13. Социализация и адаптация персонала в производственно трудовой среде.
14. Разработка программы профессиональной и социально-психологической адаптации сотрудников.
15. Мотивация: характеристика теорий содержания (А.Маслоу, Д.Мак-Клелланд, Ф.Герцберг и др.).
16. Мотивация: особенности процессуальных теорий (В.Врум, С.Адамс, Л.Портер и Э.Лоулер и др.).
17. Экономические и неэкономические методы влияния на социальную мотивацию персонала.
18. Система социальной мотивации в организации.
19. Индивидуально-личностные способы мотивации сотрудников.

20. Мотивационный менеджмент и мотивационное противоречие в процессе управления.
21. Методы социального управления персоналом и закономерности их использования.
22. Понятие конфликта. Причины конфликтов в организации. Управление конфликтами.
23. Стадии протекания конфликтов и модели поведения в конфликтной ситуации.
24. Организация работы социальной службы управления персоналом. Кадровое, информационное техническое и правовое обеспечение системы управления
25. Оценка социальной эффективности системы управления персоналом.
26. Процессы коммуникации и правила конструктивного общения руководителя с персоналом.
27. Характеристика труда руководителя и стили руководства персоналом.
28. Социально-психологическая компетентность руководителя и её составляющие.
29. Характеристика социальной и ролевой структуры персонала.
30. Трудовой коллектив, его структура и этапы развития.
31. Участие профсоюзной организации в процессе управления персоналом.
32. Понятие групп, их классификация и создание команд в организации.
33. Характеристика коллективно-групповой эффективности как качество трудовой жизни персонала.
34. Сущность и понятие власти и лидерства в коллективе.
35. Характеристика основных документов организации и персонала - особенности структура, содержание (модель рабочего места, положение об аттестации, расстановке, обучении кадров, должностные инструкции и др.).
36. Профессиональный и социально-психологический портрет менеджера по персоналу.
37. Характеристика социальной эффективности поведения личности в организации.

Краткая характеристика оценочного средства «Реферат»

Конечная цель, получаемая в результате выполнения реферата позволяет оценить теоретические знания и практические навыки студента в области управленческого учета и учета персонала. Позволяет оценить уровень сформированности управленческих, аналитических навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется в индивидуальном порядке.

Критерии оценивания «Реферат»

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами управленческого учета и учета персонала;

- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты управленческого учета и учета персонала.

Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы.

Перечень тем рефератов

1. Государственная социальная политика.
2. Организация как целостная социально-техническая система и её взаимодействие с окружающей бизнес-средой.
3. Понятие «социальное управление персоналом». Субъект, объект и предмет управления Цели, задачи и закономерности управления.
4. Эволюция основных теорий и концепций социального управления персоналом.
5. Характеристика особенностей отечественного и зарубежного социального менеджмента.
6. Методы социального планирования персонала.
7. Информационное обеспечение системы социального управления персоналом организации.
8. Стратегическое, тактическое и оперативное социальное планирование.
9. Понятие, сущность, цели кадровой и социальной политики организации.
10. Взаимосвязь социальной и кадровой политики организации.
11. Основные структуры социальной системы развития персоналом.
12. Социализация и адаптация персонала в производственно трудовой среде.
13. Разработка программы профессиональной и социально-психологической адаптации сотрудников.
14. Мотивация: характеристика теорий содержания (А.Маслоу, Д.Мак-Клелланд, Ф.Герцберг и др.).
15. Мотивация: особенности процессуальных теорий (В.Врум, С.Адамс, Л.Портер и Э.Лоулер и др.).
16. Экономические и неэкономические методы влияния на социальную мотивацию персонала.
17. Система социальной мотивации в организации.
18. Индивидуально-личностные способы мотивации сотрудников.
19. Методы социального управления персоналом и закономерности их использования.
20. Понятие конфликта. Причины конфликтов в организации. Управление конфликтами.
21. Организация работы социальной службы управления персоналом. Кадровое, информационное техническое и правовое обеспечение системы управления
22. Оценка социальной эффективности системы управления персоналом.
23. Процессы коммуникации и правила конструктивного общения руководителя с персоналом.
24. Характеристика труда руководителя и стили руководства персоналом.

25. Социально-психологическая компетентность руководителя и её составляющие.
26. Характеристика социальной и ролевой структуры персонала.
27. Трудовой коллектив, его структура и этапы развития.
28. Участие профсоюзной организации в процессе управления персоналом.
29. Понятие групп, их классификация и создание команд в организации.
30. Характеристика коллективно-групповой эффективности как качество трудовой жизни персонала.
31. Профессиональный и социально-психологический портрет менеджера по персоналу.
32. Характеристика социальной эффективности поведения личности в организации.

8.2. Контрольные средства оценки

Вопросы к зачёту

1. Рынок труда и понятие социально-трудовых отношений.
2. Государственная политика занятости и безработица.
3. Организация как целостная социально-техническая система и её взаимодействие с окружающей бизнес-средой.
4. Корпоративная культура и её влияние на формирование персонала.
5. Понятие «социальное управление персоналом». Субъект, объект и предмет управления Цели, задачи и закономерности управления.
6. Понятие управленческого цикла и этапы его осуществления.
7. Эволюция основных теорий и концепций социального управления персоналом.
8. Характеристика особенностей отечественного и зарубежного социального менеджмента.
9. Методы социального планирования персонала.
10. Информационное обеспечение системы социального управления персоналом организации.
11. Стратегическое, тактическое и оперативное социальное планирование.
12. Понятие, сущность, цели кадровой и социальной политики организации.
13. Взаимосвязь социальной и кадровой политики организации.
14. Основные структуры социальной системы развития персоналом.
15. Технология управления набором персонала в организации.
16. Социализация и адаптация персонала в производственно трудовой среде.
17. Разработка программы профессиональной и социально-психологической адаптации сотрудников.
18. Мотивация: характеристика теорий содержания (А.Маслоу, Д.Мак-Клелланд, Ф.Герцберг и др.).
19. Мотивация: особенности процессуальных теорий (В.Врум, С.Адамс, Л.Портер и Э.Лоулер и др.).
20. Экономические и неэкономические методы влияния на социальную мотивацию персонала.
21. Система социальной мотивации в организации.
22. Индивидуально-личностные способы мотивации сотрудников.
23. Мотивационный менеджмент и мотивационное противоречие в процессе управления.
24. Методы социального управления персоналом и закономерности их использования.
25. Понятие конфликта. Причины конфликтов в организации. Управление конфликтами.

26. Стадии протекания конфликтов и модели поведения в конфликтной ситуации.
27. Организация работы социальной службы управления персоналом. Кадровое, информационное техническое и правовое обеспечение системы управления
28. Оценка социальной эффективности системы управления персоналом.
29. Процессы коммуникации и правила конструктивного общения руководителя с персоналом.
30. Характеристика труда руководителя и стили руководства персоналом.
31. Социально-психологическая компетентность руководителя и её составляющие.
32. Характеристика социальной и ролевой структуры персонала.
33. Трудовой коллектив, его структура и этапы развития.
34. Участие профсоюзной организации в процессе управления персоналом.
35. Понятие групп, их классификация и создание команд в организации.
36. Характеристика коллективно-групповой эффективности как качество трудовой жизни персонала.
37. Сущность и понятие власти и лидерства в коллективе.
38. Характеристика основных документов организации и персонала - особенности структура, содержание (модель рабочего места, положение об аттестации, расстановке, обучении кадров, должностные инструкции и др.).
39. Профессиональный и социально-психологический портрет менеджера по персоналу.
40. Характеристика социальной эффективности поведения личности в организации.

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

9.1 Основная литература:

1. Данилюк, А.А. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие : [16+] / А.А. Данилюк ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2016. – 172 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572031> (дата обращения: 22.07.2020).

2. Управление персоналом : учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 561 с. - ISBN 5-238-00290-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464> (22.07.2020).

9.2. Дополнительная литература

1. Амблер Т. Социальная политика организации. Спб., 2009
2. Аникеев С.Н. . Социальная политика организации - М.: Фолиум. 2009.

3. Башмаков В.И., Тихонова Е.В. Управление социальным развитием персонала: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования. – М.: Издательский центр «Академия», 2012.- 240 с. (3экз.)
4. Блейк Р., Моутон Д. Научные методы управления Киев, 1990
5. Голубков Е.П. Социальная политика организации: теория, методы и практика – М., Финпресс.- 2009
6. Дихтль Е. . Социальная политика организации. Учебник М., 2009
7. Донцов А.И. Психология коллектива М., Мгу, 1984.
8. Ильенкова С.Д. и др. Социальный менеджмент: Учебник.- М., 1998.
9. Ковалёв А.И.. Социальная политика организации М.: Центр экономики и маркетинга. – 2009
10. Оксина К.Э., Резина Е.В. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: Учебно-практическое пособие под. Ред. А.Я.Кибанова. = М.: Проспект. 2012.-64 с.
11. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. Л., Наука, 1981.
12. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива. / под ред. Парыгина Б.Д. М., наука. 1986
13. Социально-психологические проблемы трудового коллектива. М., наука, 1983.
14. Социальный менеджмент. Под. Ред. Д.В.Валового. М.: Бизнес-школа. 2000.
15. Третьякова Е.П. Теория организации: учебное пособие.-М., КНОРУС, 2012.-224 с. (5экз.)
16. Шепель В.М. Управленческая психология
17. Шуванов В.И. Социальная психология менеджмента.- М., 1997

9.3 Программное обеспечение

Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы:

- 1 Библиотека электронных книг <http://e-booki.narod.ru/knigi.htm>
- 2 Деловая информация – [http:// www.delinform.ru](http://www.delinform.ru)
- 3 Журнал «Справочник кадровика» - www.kadrovik.ru

10 Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Проектор «Полилюкс», установка multimedia, персональные компьютеры, ноутбук, ксерокс. Разработанные слайды по социальному развитию персонала