

Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Управление социальным развитием персонала»

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Основной целью изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» является формирование комплекса знаний и навыков у специалистов по управлению персоналом, необходимых для выработки оптимальных методов управления социальной деятельностью организации, что в конечном итоге, с одной стороны, должно открывать возможность самореализации человека в трудовой деятельности, а с другой — стимулировать экономическую эффективность организации.

1.2 Задачи учебной дисциплины:

1. Изучение понятийного аппарата управления социальным развитием персонала;
2. Изучение направлений организации управления социальным развитием персонала;
3. Освоение методов расчёта эффективности управления социальным развитием персонала;
4. Рассмотрение особенностей стратегии социальной развития организации;
5. Выработка умений самостоятельного использования инструментария управления социальным развитием персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» относится к вариативной части (Обязательные дисциплины) Блока Б1 Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП

Для освоения данной дисциплины обучающиеся должны владеть знаниями и умениями, полученными в результате изучения таких дисциплин как: «Социология управления», «Модели управления персоналом», «Организационное поведение», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Основы кадровой политики и кадрового планирования».

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Управление организационной культурой», «Качественные методы и технологии в управлении персоналом», «Конфликтология», «Корпоративная культура», а также для прохождения преддипломной практики.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной

дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ПК-19	Способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, навыками анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации, составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	<p><i>Знать:</i> Современные технологии социальной работы с персоналом.</p> <p><i>Уметь:</i> составлять и реализовывать планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации.</p>
ПК-24	Знание основ регулирования и оптимизации социально-трудовых отношений, принципов социального партнерства в сфере труда	<p><i>Знать:</i> основы регулирования и оптимизации социально-трудовых отношений</p> <p><i>Уметь:</i> регулировать и оптимизировать социально-трудовые отношения.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками регулирования и оптимизации социально-трудовых отношений</p>

3. Содержание дисциплины:

Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала

Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины. Управление социальным развитием персонала. Социальная деятельность организации. Юридический и социально-экономический подходы в понимании «целевой организации».

Раздел 2. Формирование личности работника в социально-экономической среде организации

Социально-экономическая среда персонала организации. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства. Концепция социальной ответственности организации. Комплекс факторов социальной среды.

Раздел 3. Управление социальным развитием персонала в контексте стратегии организации

Исторические предпосылки и необходимость социального развития персонала. Социальные стратегии в системе управления персоналом. Содержание плана социальной стратегии.

Раздел 4. Оценка уровня социального развития персонала организации

Социально-экономическая эффективность социальных стратегий в отношении персонала предприятий. Современная методика оценки уровня социального развития. Расчетная оценка уровня социального развития.

4. Образовательные технологии

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультация, экзамен).

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках практических занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Смирнов С.Н., к.т.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда