

**Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Социальная политика государства и управление социальным
развитием организации»**

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Основной целью изучения дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» является формирование научных представлений о социальной политике государства как междисциплинарном научном направлении и элементе общей системы знаний о политике, понимание актуальных проблем социальной политики и возможностей повышения ее эффективности, знаний о деятельности основных институтов гражданского общества.

1.2. Задачи учебной дисциплины:

1. Изучение социальной политики государства и инструментов ее реализации.
2. Формирование представлений об особенностях социальной сферы организации и критериях эффективности управления ее социальным развитием.
3. Моделирование управленческих решений в области социального развития организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» относится к вариативной части (Обязательные дисциплины) Блока Б1 Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП

При изучении дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» требуются знания и умения, полученные при изучении «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Рынок труда и управление занятостью», «Современные проблемы управления персоналом».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», необходимы обучающимся для прохождения научно-исследовательской и преддипломной практик.

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-31 | Способность к разработке и эффективному использованию современных социальных технологий в работе с персоналом | <i>Знать:</i> условия эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом <i>Уметь:</i> внедрять планы социального |

| | | |
|-------|---|---|
| | персоналом, а также внедрению планов социального развития организации | развития организации <i>Владеть:</i> разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом |
| ПК-33 | Способность поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации, умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации | <i>Знать:</i> пути решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации <i>Уметь:</i> поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации <i>Владеть:</i> навыками поддержания комфортного морально-психологического климата в организации |
| ПК-34 | Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, умением лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению трудовыми конфликтами и стрессами в организации | <i>Знать:</i> методы профилактики конфликтов в кросскультурной среде <i>Уметь:</i> лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению трудовыми конфликтами и стрессами в организации <i>Владеть:</i> навыками управления трудовыми конфликтами и стрессами в организации |
| ПК-35 | Способность формирования программы социальной ответственности бизнеса перед ключевыми группами стейкхолдеров с учетом специфики бизнес-процессов и уровня информационной открытости организации с дальнейшим обоснованием социального и экономического эффекта | <i>Знать:</i> методы разработки программы социальной ответственности бизнеса <i>Уметь:</i> разрабатывать программы социальной ответственности бизнеса <i>Владеть:</i> навыками разработки программы социальной ответственности бизнеса перед ключевыми группами стейкхолдеров с учетом специфики бизнес-процессов и уровня информационной открытости организации |
| ПК-36 | Способность 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 | <i>Знать:</i> методы разработки программ по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников <i>Уметь:</i> внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников <i>Владеть:</i> навыками разработки программ по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон |

3. Содержание дисциплины:

Тема 1. Понятие и концепции социального развития. Эффективность управления в социальной сфере

Составляющие развития социальной сферы. Основные задачи управления социальной сферой. Показатели развития социальной сферы. Современные концепции управления социальной сферой. Теория человеческого капитала.

Тема 2. Государственное регулирование доходов населения

Персональный подход. Показатели номинального и реального дохода. Роль распределения доходов. Первичное распределение. Вторичное распределение. Перераспределение доходов. Принципы социальной защиты населения.

Тема 3. Государственная молодежная политика

Виды государственной поддержки молодежных и детских объединений. Межсекторный характер взаимодействия целей государственной молодежной политики. Механизмы реализации государственной молодежной политики. Особенности конкретных механизмов реализации молодежной политики.

Тема 4. Регулирование труда и занятости

Прогнозирование ситуации на рынке труда. Создание новых рабочих мест. Общественные работы. Направления регулирования рынка труда. Программы занятости: местные, региональные и национальные. Службы занятости. Информационное обеспечение. Профессиональная ориентация, подготовка и переподготовка незанятого населения.

Тема 5. Социальная поддержка населения

Механизмы реализации политики социальной поддержки населения. Социальное обеспечение. Социальное страхование; Социальная поддержка (помощь). Принципы социальной защиты населения. Виды государственной социальной помощи. Институт органов социальной работы.

Тема 6. Система подготовки кадров и реформирование сферы образования

Государственная политика в области образования на современном этапе. Элементы образовательной политики государства. Принципы государственной политики в области образования. Правовая, идеологическая и организационная основа образовательной политики государства. Государственная политика в области образования в Донецкой Народной республике.

Тема 7. Управление в сфере здравоохранения

Характеристика системы здравоохранения. Основная цель политики в области здравоохранения. Управление системой здравоохранения. Проблемы сферы здравоохранения. Финансирование здравоохранения.

Тема 8. Государственная политика в сфере культуры

Государственное влияние на сферу культуры. Понятие человеческого потенциала и роль культуры в его формировании. Государство как субъект культурной политики. Сущность и цели культурной политики. Особая роль государства как субъекта культурной политики.

Тема 9. Пенсионная система и основные направления ее развития

Пенсия по государственному пенсионному обеспечению. Пенсия за выслугу лет. Пенсия по старости. По инвалидности. По потере кормильца. Социальная пенсия. Государственное пенсионное обеспечение государственных гражданских служащих. Система негосударственного пенсионного обеспечения.

4. Образовательные технологии

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультация, дифференцированный зачет).

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