

## АННОТАЦИЯ

дисциплины Б1.В.ДВ.03.01 Управление социальным развитием персонала

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом

**Объем трудоемкости:** 2 зачетные единицы (72 часа, из них – 8,2 часов контактной работы: лекционных 2 ч., практических 6 ч.; ИКР 0,2 ч.; контроль 3,8 ч., 60 ч. самостоятельной работы)

### 1. Цели и задачи освоения дисциплины.

Целью освоения учебной дисциплины «Управление социальным развитием персонала» является приобретение обучающимися знаний о сущности, факторах, методах социального развития персонала, и навыков управления социальными процессами в организации.

Задачи изучения дисциплины:

- участие в организационно-управленческой и экономической деятельности, в ходе которой бакалавр получает основы знаний по разработке кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- участие в информационно-аналитической деятельности, в ходе которой бакалавр получает навыки анализа социальных процессов и отношений в организации; а также анализа системы и процессов управления персоналом организации;
- участие в социально-психологической деятельности, в ходе которой бакалавр получает основы знаний по управлению этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;
- участие в проектной деятельности, в ходе которой бакалавр готов применять современные методы управления персоналом.

### 2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Учебная дисциплина «Управление социальным развитием персонала» входит в базовую часть профессионального цикла ООП и находится в логической и содержательно-методической связи с такими дисциплинами базовой части, как «Основы организации и нормирования труда», «Управление персоналом», «Основы управления персоналом», «Экономика организаций», «Управление персоналом организации»; дисциплинами вариативной части: «Введение в специальность», «Теория организации», «Социология управления»; а также дисциплинами по выбору обучающегося: «Управление качеством персонала», «Современные методы оценки персонала».

### 3. Требования к уровню освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-6, ОПК-7, ПК-4, ПК-23, ПК-30, ПК-35, ПК-36.

Компетенция	Компонентный состав компетенций		
	<u>Знает:</u>	<u>Умеет:</u>	<u>Владеет:</u>
ОК-6 – способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и	- состояния, свойства и эмоционально-волевою сферу личности, ее индивидуальные особенности;	- организовать работу малого коллектива, рабочей группы; - организовать выполнение конкретного	- навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручения;

культурные различия	<ul style="list-style-type: none"> <li>- психотехнические приемы межличностного и группового взаимодействия в общении;</li> <li>- основы управления работой в коллективе;</li> <li>- содержание личностной, социальной и предметной составляющих рабочего процесса;</li> <li>- основные закономерности взаимодействия человека и общества;</li> <li>- особенности партнерства в деловой сфере, направленного на значимые изменения свойств, состояний, поведения и личностно-смысловых образований коллег и себя;</li> <li>- методы тайм-менеджмента, самоанализа и самоменеджмента;</li> <li>- принципы организации рабочих коллективов в выбранной сфере профессиональной деятельности.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>порученного этапа работы;</li> <li>- быстро адаптироваться в новом коллективе и выполнять свою часть работы в общем ритме;</li> <li>- налаживать конструктивный диалог с коллегами различных национальностей и конфессий;</li> <li>- включаться во взаимодействия с другими субъектами рабочего процесса для обеспечения качественного выполнения порученного задания;</li> <li>- аргументировано убеждать коллег в правильности предлагаемого решения;</li> <li>- признавать свои ошибки и принимать чужую точку зрения;</li> <li>- делегировать полномочия;</li> <li>- управлять своими эмоциями и абстрагироваться от личных симпатий/антипатий;</li> <li>- документировать процесс создания и распределения должностных обязанностей и полномочий в выбранной сфере профессиональной деятельности.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении;</li> <li>- навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики;</li> <li>- способами установления контактов и поддержания взаимодействия с субъектами рабочего процесса в условиях поликультурной социальной и деловой среды;</li> <li>- умением играть различные социальные роли в коллективе;</li> <li>- способностью заменять временно отсутствующих коллег для обеспечения бесперебойного рабочего процесса.</li> </ul>
ОПК-7 – готовность к кооперации с	методы и способы кооперации в	использовать методы организации и	навыками организации

коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	процессе профессиональной деятельности, принципы, методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других.	координации взаимодействия между людьми, методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других.	взаимодействия между людьми, оценки эффективности деятельности других
ПК-4 – знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	основы социализации профориентации и профессионализации персонала	применять на практике принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации	навыками профориентации и профессионализации персонала
ПК-23 – знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	применять на практике проведение исследований удовлетворенности персонала своей работой	навыками подготовки и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
ПК-30 – знание 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	современные технологии социальной работы с персоналом	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом,	навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации
ПК-35 – знание основ разработки и использования инноваций в сфере	основы теории инноватики, разработки и использования	вносить вклад в планирование, создание и реализацию	навыками разработки и использования инноваций в сфере

управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом.	инноваций в сфере управления персоналом.	инновационных проектов в области управления персоналом	управления персоналом, с целью планирования, создания и реализации инновационных проектов в области управления персоналом
ПК-36 – знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Применять методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Навыками оценки эффективности мероприятий, проектов по направлениям работы с персоналом

#### 4. Основные разделы дисциплины, изучаемые на 4 курсе ЗФО

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Контактная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	КСР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Введение. Персонал как объект социального управления	7				7
2	Социальное развитие персонала как объект управления	6	1			5
3	Социальная среда организации как объект управления персоналом	7	1			6
4	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	7		1		6
5	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	7		1		6
6	Внешние факторы социального	7		1		6

	развития персонала					
7	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	7		1		6
8	Социальная служба организации	7		1		6
9	Корпоративная социальная политика в условиях современной России	5				5
10	Механизм управления социальными процессами в организации	8		1		7
	ИКР	0,2				
	Контроль	3,8				
	Итого:	<b>72</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>60</b>

**Курсовые проекты или работы:** *не предусмотрены*

**Форма проведения аттестации по дисциплине:** *зачет на четвертом курсе.*

**Основная литература:**

1. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — URL: <http://znanium.com/catalog/product/1003546>

2. Маслова, Валентина Михайловна. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 506 с. - URL <https://biblio-online.ru/viewer/upravlenie-personalom-444024#page/1>

3. Одегов, Юрий Геннадьевич. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 467 с. - URL <https://biblio-online.ru/viewer/upravlenie-personalom-431878#page/1>

4. Григорян, Е.С. Корпоративная социальная ответственность / Е.С. Григорян, И.А. Юрасов. – 2-е изд. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. – 248 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496198>