

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

«УТВЕРЖДАЮ»
Проректор по учебной работе
Ю. А. Жадаев
« 31 » 05 2019 г.



Управление социальным развитием персонала

Программа учебной дисциплины

Направление 44.03.05 «Педагогическое образование (с двумя профилями
подготовки)»

Профили «Экономика», «Математика»

очная форма обучения

Волгоград
2019

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования
«26» 04 2019 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой Зурин Е.В. «26» 04 2019 г.
(подпись) (зав. кафедрой) (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета института технологии, экономики и
сервиса «15» мая 2019 г., протокол № 8

Председатель учёного совета Шокин А.В. «15» мая 2019 г.
(подпись) (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ»
«31» мая 2019 г., протокол № 10

Отметки о внесении изменений в программу:

Лист изменений № _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Разработчики:

Попова Ксения Александровна, к.социол.н., доцент кафедры управления персоналом и
экономики в сфере образования ФГБОУ ВО "ВГСПУ".

Программа дисциплины «Управление социальным развитием персонала» соответствует
требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 44.03.05 «Педагогическое образование
(с двумя профилями подготовки)» (утверждён приказом Министерства образования и науки
РФ от 22 февраля 2018 г. N 125) и базовому учебному плану по направлению подготовки
44.03.05 «Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)» (профили
«Экономика», «Математика»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ ВО «ВГСПУ» (от 31
мая 2019 г., протокол № 10).

1. Цель освоения дисциплины

Выработка и систематизация теоретических знаний и практических навыков в области управления социальным развитием персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Для освоения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Алгебра», «Бенчмаркинг», «Вводный курс математики», «Государственное регулирование экономики», «Дискретная математика», «ИКТ и медиаинформационная грамотность», «Институциональная экономика», «История», «История экономики и экономических учений», «Математический анализ», «Мировой опыт преподавания экономики», «Национальная экономика», «Нормативно-правовые основы профессиональной деятельности», «Планирование и управление образовательными процессами», «Теория вероятностей и математическая статистика», «Теория чисел», «Философия», «Экономика образования», «Экономика образовательного учреждения», «Экономическая теория», «Налоги и налогообложение», «Стратегический менеджмент», «Управление конфликтами в образовательном учреждении», «Экономика и социология труда», «Экономика малого бизнеса».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Анализ хозяйственной деятельности образовательного учреждения», «Бухгалтерский учет и аудит в образовательном учреждении», «Математическая логика», «Методика обучения экономике», «Статистика», «Финансы и кредит», «Дифференциальные уравнения», «Исследование операций», «Коммерческая деятельность», «Культурная антропология города», «Маркетинг образовательных услуг», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Основы предпринимательской деятельности и бизнеса», «Основы социального страхования», «Правовая защита предпринимательской деятельности», «Социальная защита трудящихся и социальные стандарты», «Теория алгоритмов», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Численные методы», «Числовые системы», «Экономика отраслевых рынков», прохождения практик «Научно-исследовательская работа по экономике», «Преддипломная практика», «Учебная (ознакомительная) практика по экономике».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1);
- способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2);
- способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5);

– способен соотносить основные этапы развития предметной области (в соответствии с профилем и уровнем обучения) с ее актуальными задачами, методами и концептуальными подходами, тенденциями и перспективами ее современного развития (ПКР-3).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- содержание социальной системы организации;
- теоретические основы разработки социальной стратегии организации;
- особенности отечественного опыта управления социальными процессами;
- основные способы решения социальных проблем на предприятиях за рубежом;
- структуру внутренних факторов социальной среды организации;
- структуру внешних факторов социальной среды организации;
- функции и принципы построения системы управления социальным развитием организации;

уметь

- выявлять уровни социального планирования;
- выявлять и анализировать факторы, влияющие на выбор составляющих социальной стратегии организации;
- анализировать социальные процессы на макро- и микроуровнях;
- анализировать современные тенденции в социальном обеспечении;
- выявлять материальные и социально-психологические компоненты социальной среды;
- выявлять и анализировать макрофакторы внешней социальной среды организации;

владеть

- понятийным аппаратом научной дисциплины;
- технологией составления плана социальной развития персонала;
- способами совершенствования социальной среды организации на основе отечественного опыта;
- современными методами преодоления социальной дистанции и профилактики социальных конфликтов в крупных организациях;
- навыками анализа влияния внутренних факторов социальной среды организации на развитие персонала;
- навыками анализа влияния внешних факторов социальной среды организации на развитие персонала;
- нормативно-правовой базой управления социальными процессами.

4. Объём дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		7
Аудиторные занятия (всего)	38	38
В том числе:		
Лекции (Л)	10	10
Практические занятия (ПЗ)	28	28
Лабораторные работы (ЛР)	–	–
Самостоятельная работа	66	66
Контроль	4	4
Вид промежуточной аттестации		ЗЧ

Общая трудоемкость	часы	108	108
	зачётные единицы	3	3

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Социальная среда организации: структура и характеристика	Понятие социального управления в научной литературе. Общенаучное, социологическое и прикладное значения понятия социального. Предпосылки возникновения, эволюция и институционализация функции социального управления как специализированной управленческой деятельности. Управление как природный и социальный феномен. Понятие социальной системы. Субъект и объект управления в социальных системах. Уровни социального управления. Организация как социальная система.
2	Социальное управление как объект управления	Матрица выбора приоритетных составляющих социальной стратегии фирмы. Факторы, влияющие на выбор составляющих социальной стратегии организации. План социального развития коллектива предприятия
3	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	Особенности отечественного опыта управления социальными процессами. Обусловленность отечественного опыта управления социальными процессами национальными культурно-историческими факторами и зарубежным влиянием. Взаимосвязь социальных процессов на макро- и микроуровнях. Связь теории и практики управления социальными процессами на микроуровне (в организациях и на предприятиях) с макросоциальными процессами. Основные этапы социальных изменений на предприятиях в ходе процесса индустриализации и по настоящее время. Начальный этап индустриализации (вторая половина XIX в. – первое десятилетие XX в.). Социалистическая модернизация экономики. Советская Россия как социальное государство. Постепенный отказ от централизованного управления социальной сферой. Увеличение самостоятельности предприятий в решении экономических и социальных задач и его объективные причины. Развитие практики социального планирования на микроуровне. Идеологизации управления социальными процессами и ее влияние на практику социального управления.
4	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем. Современные тенденции развития и гуманизации труда	Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом. Специфика решения социальных проблем на предприятиях Японии. Состав материальных благ и услуг, предоставляемых работникам зарубежных предприятий помимо заработной платы. Система общественного контроля и

		анализ тенденций в социальном обеспечении. Методы преодоления социальной дистанции и профилактики социальных конфликтов в крупных организациях.
5	. Внутренние факторы социальной среды	Социальные изменения и процессы в организациях деловой сферы. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды. Вид продукции и уровень технологии ее производства как главные факторы изменения социальных параметров предприятия. Профессионально-квалификационная структура. Условия труда. Физические, санитарно-гигиенические и социально-психологические компоненты трудовой деятельности. Охрана труда. Система вознаграждений трудовой деятельности. Материальное и моральное стимулирование труда. Компенсации, социальные права и гарантии.
6	Внешние факторы социальной среды	Месторасположение организации и влияние его особенностей на решение задач улучшения качества жизни работника. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы. Макрофакторы. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей в работе, полноценном отдыхе, занятиях спортом, содержательном досуге, в получении общего образования, повышении квалификации и культурного уровня. Оценка уровня потребления работников и членов их семей.
7	Задачи и функции социальной службы организации	Задачи социальной службы развития персонала организации. Функции и принципы построения системы управления социальным развитием организации. Взаимодействие в решении социальных вопросов с местными (муниципальными), региональными и федеральными органами управления социальной сферой. Нормативно-правовая база управления социальными процессами общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.

5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
1	Социальная среда организации: структура и характеристика	2	4	—	10	16
2	Социальное управление как объект управления	2	4	—	10	16
3	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	2	4	—	10	16
4	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем. Современные тенденции развития и гуманизации труда	1	4	—	9	14
5	. Внутренние факторы	1	4	—	9	14

	социальной среды					
6	Внешние факторы социальной среды	1	4	–	9	14
7	Задачи и функции социальной службы организации	1	4	–	9	14

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

6.1. Основная литература

1. Захарова, Т. И. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / Т. И. Захарова, А. А. Корсакова. — Москва : Евразийский открытый институт, 2010. — 396 с. — ISBN 978-5-374-00422-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/10887.html> (дата обращения: 18.12.2019). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

2. Попович, Н. Г. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие / Н. Г. Попович. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2017. — 128 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73282.html> (дата обращения: 18.12.2019). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

6.2. Дополнительная литература

1. Привалова, Г. Ф. Управление социальными системами : учебно-методический комплекс дисциплины по направлению подготовки 050400.62 «Психолого-педагогическое образование», профилю «Психология и социальная педагогика» / Г. Ф. Привалова. — Кемерово : Кемеровский государственный институт культуры, 2014. — 104 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/29720.html> (дата обращения: 18.12.2019). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

7. Ресурсы Интернета

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. Электронная библиотечная система IPRBooks. URL: <http://www.iprbookshop.ru>.
2. Портал электронного обучения ВГСПУ. URL: <http://lms.vspu.ru>.
3. Научная электронная библиотека Elibrary. URL: <http://elibrary.ru>.
4. Федеральный портал «Российское образование». URL: <http://www.edu.ru>.

8. Информационные технологии и программное обеспечение

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

1. Информационно-справочная система "Гарант".
2. Офисный пакет (Microsoft Office, Open Office или др.).
3. Графический редактор.

9. Материально-техническая база

Для проведения учебных занятий по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Аудитории для проведения лекционных и практических занятий, оснащенные стандартным набором учебной мебели, учебной доской и стационарным или переносным комплексом мультимедийного презентационного оборудования.

2. Методический, наглядный и раздаточный материал для организации групповой и индивидуальной работы обучающихся (схемы, таблицы, образцы анкет, бланки экспертных заключений, памятки, кейсы, сценарии деловых и ролевых игр, варианты тестовых заданий и бланки ответов для проведения тестирования в периоды рубежных срезов и др.).

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору. Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций и проведение практических занятий. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Лекционные занятия направлены на формирование глубоких, систематизированных знаний по разделам дисциплины. В ходе лекций преподаватель раскрывает основные, наиболее сложные понятия дисциплины, а также связанные с ними теоретические и практические проблемы, даёт рекомендации по практическому освоению изучаемого материала. В целях качественного освоения лекционного материала обучающимся рекомендуется составлять конспекты лекций, использовать эти конспекты при подготовке к практическим занятиям, промежуточной и итоговой аттестации.

Практические занятия являются формой организации педагогического процесса, направленной на углубление научно-теоретических знаний и овладение методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения учебных действий в сфере изучаемой науки. Практические занятия предполагают детальное изучение обучающимися отдельных теоретических положений учебной дисциплины. В ходе практических занятий формируются умения и навыки практического применения теоретических знаний в конкретных ситуациях путем выполнения поставленных задач, развивается научное мышление и речь, осуществляется контроль учебных достижений обучающихся.

При подготовке к практическим занятиям необходимо ознакомиться с теоретическим материалом дисциплины по изучаемым темам – разобрать конспекты лекций, изучить литературу, рекомендованную преподавателем. Во время самого занятия рекомендуется активно участвовать в выполнении поставленных заданий, задавать вопросы, принимать участие в дискуссиях, аккуратно и своевременно выполнять контрольные задания.

Контроль за качеством обучения и ходом освоения дисциплины осуществляется на основе рейтинговой системы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов. Рейтинговая система предполагает 100-балльную оценку успеваемости студента по учебной дисциплине в течение семестра, 60 из которых отводится на текущий контроль, а 40 – на промежуточную аттестацию по дисциплине. Критериальная база рейтинговой оценки, типовые контрольные задания, а также методические материалы по их применению описаны в фонде оценочных средств по дисциплине, являющемся приложением к данной программе.

11. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения в вузе. Правильная организация самостоятельной работы позволяет обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, способствует формированию навыков совершенствования профессионального мастерства.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время включает в себя подготовку к аудиторным занятиям, а также изучение отдельных тем, расширяющих и углубляющих представления обучающихся по разделам изучаемой дисциплины. Такая работа может предполагать проработку теоретического материала, работу с научной литературой, выполнение практических заданий, подготовку ко всем видам контрольных испытаний, выполнение творческих работ.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине представлено в рабочей программе и включает в себя:

- рекомендуемую основную и дополнительную литературу;
- информационно-справочные и образовательные ресурсы Интернета;
- оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

Конкретные рекомендации по планированию и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» представлены в методических указаниях для обучающихся, а также в методических материалах фондов оценочных средств.

12. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств, включающий перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы является приложением к программе учебной дисциплины.