

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

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 «Бенчмаркинг», «Государственное регулирование экономики», «ИКТ и медиаинформационная грамотность», «Институциональная экономика», «История», «История экономики и экономических учений», «Мировой опыт преподавания экономики», «Национальная экономика», «Нормативно-правовые основы профессиональной деятельности», «Планирование и управление образовательными процессами», «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», прохождения практики «Учебная практика (технологическая)».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Анализ хозяйственной деятельности образовательного учреждения», «Бухгалтерский учет и аудит в образовательном учреждении», «Методика обучения экономике», «Статистика», «Финансы и кредит», «Коммерческая деятельность», «Культурная антропология города», «Маркетинг образовательных услуг», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Основы делопроизводства», «Основы предпринимательской деятельности и бизнеса», «Основы социального страхования», «Правовая защита предпринимательской деятельности», «Социальная защита трудящихся и социальные стандарты», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Экономика отраслевых рынков», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Научно-исследовательская работа по экономике», «Производственная (педагогическая) практика (преподавательская) (математика)», «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 разрабатывать и реализовывать культурно-просветительские программы в соответствии с потребностями различных социальных групп (ПК-7).

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. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,
 общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 38 ч., СРС – 66 ч.),
 распределение по семестрам – 7,
 форма и место отчётности – зачёт (7 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

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.

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

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. Идеологизация управления социальными процессами и ее влияние на практику социального управления.

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.

. 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.

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.

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.

6. Разработчик

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

