

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
« 21 июля 2020 г.



Кадровый менеджмент в социальной сфере

Программа учебной дисциплины
Направление 38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа «Менеджмент в социальной сфере»

заочная форма обучения

Волгоград
2020

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования «25» 02 2020 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой Зудина Е.В. (подпись) Зудина Е.В. (зав. кафедрой) «25» 02 2020 г. (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета института технологии, экономики и сервиса «24» 02 2020 г., протокол № 5

Председатель учёного совета Шошнев А.В. (подпись) «24» 02 2020 г. (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ» «24» 02 2020 г., протокол № 6

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:

Зудина Елена Владимировна, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования

Программа дисциплины «Кадровый менеджмент в социальной сфере» соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (утверждён приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 322 с изменениями и дополнениями от 9 сентября 2015 г. и 13 июля 2017 г.) и базовому учебному плану по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерская программа «Менеджмент в социальной сфере»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ ВО «ВГСПУ» (от 02. 03. 2020 г., протокол № 6).

1. Цель освоения дисциплины

Приобретение основ знаний и навыков по формированию и организации функционирования систем управления кадрами в организации, планированию кадровой работы, управлению и развитию кадровым потенциалом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Кадровый менеджмент в социальной сфере» относится к вариативной части блока дисциплин.

Профильной для данной дисциплины является организационно-управленческая профессиональная деятельность.

Для освоения дисциплины «Кадровый менеджмент в социальной сфере» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Основы менеджмента в социальной сфере», «Правовые основы управления в социальной сфере», «Управление в сфере образования», «Управление некоммерческими организациями».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Информационно-аналитическое обеспечение государственного и муниципального управления», «Основы менеджмента в социальной сфере», «Управление государственными программами», «Управление проектами в социальной сфере».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

– способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);

– способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- основные принципы и этапы развития кадрового менеджмента;
- основные элементы управления человеческими ресурсами;
- направления стратегии кадровой политики;
- элементы кадровой политики;
- направления развития персонала и функции управления человеческими ресурсами;

уметь

- применять основные методы управления человеческими ресурсами;
- оценивать практический опыт в сфере управления человеческими ресурсами;
- разрабатывать задачи кадровой политики и осуществлять поиск их решения;
- оценивать методы и программы обучения персонала;

владеть

- навыками оценки человеческих ресурсов;
- навыками анализа методических основ кадровой политики организации;
- навыками обучения персонала.

4. Объём дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		1л / 2з
Аудиторные занятия (всего)	16	16 / –
В том числе:		
Лекции (Л)	8	8 / –
Практические занятия (ПЗ)	–	– / –
Лабораторные работы (ЛР)	8	8 / –
Самостоятельная работа	83	56 / 27
Контроль	9	– / 9
Вид промежуточной аттестации		– / ЭК
Общая трудоемкость	часы	108
	зачётные единицы	3
		72 / 36
		2 / 1

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Сущность и содержание кадрового менеджмента	Управление человеческими ресурсами как система. Теория управления о роли человека в организации. Исторические этапы становления функции управления персоналом. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Принципы и методы управления человеческими ресурсами
2	Кадровая политика и кадровое планирование	Стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики. Значение разработки и задачи кадровой политики. Элементы (составные части) кадровой политики. Место кадровой политики в разработке управленческих решений. Методические основы подготовки кадровой политики организации.
3	Организация деятельности персонала	Индивидуальный план профессионального развития. Методические рекомендации по разработке и утверждению индивидуальных планов профессионального развития. Управление кадровым резервом. Профилактика профессиональной деформации и профессионального выгорания. Цели обучения с точек зрения работодателя и работника. Виды потребностей, на удовлетворение которых направлено обучение персонала в организации. Концепции обучения. Типы учебных программ – «сохраняющие» и «инновационные». Внешнее обучение и его виды. Внутриорганизационное обучение: понятие, подходы, типы учебных программ

5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
-------	---------------------------------	-------	-------------	-----------	-----	-------

1	Сущность и содержание кадрового менеджмента	4	–	2	23	29
2	Кадровая политика и кадровое планирование	2	–	2	30	34
3	Организация деятельности персонала	2	–	4	30	36

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

6.1. Основная литература

1. Красноженова, Г. Ф. Управление трудовыми ресурсами [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом" / Г. Ф. Красноженова, П. В. Симонин. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 157 с. : ил., табл. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 156. - ISBN 978-5-16-003271-9; 8 экз. : 102-41.

2. Дресвянников, В. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. А. Дресвянников, О. В. Лосева ; В. А. Дресвянников. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 170 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

3. Управление человеческими ресурсами [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. А. Баудер [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. - Москва : Юрайт, 2017. - 405, [1] с. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр. : с. 401-404. - ISBN 978-5-9916-8761-4; 20 экз. : 1031-56.

4. Захарова, Т. И. Оценка персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. И. Захарова, Д. Е. Стюрина ; Т. И. Захарова. - Электрон. текстовые данные. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 168 с. - ISBN 978-5-374-00508-0. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11053>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 522, [1] с. : ил., табл. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 412-414. - ISBN 978-5-16-003544-4; 15 экз. : 389-40.

6.2. Дополнительная литература

1. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Упр. персоналом" / А. П. Егоршин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2006. - 462, [1] с. - (Высшее образование). - Глоссарий: с. 447-455. - Библиогр.: с. 455-459 (97 назв.). - ISBN 5-16-002793-9; 15 экз. : 135-60.

2. Варенов, А. В. Мотивация персонала: игра или работа. Что мы делаем в рабочее время на рабочем месте? [Текст] / А. В. Варенов, С. Ю. Исаев. - СПб. : Речь, 2009. - 158, [1] с. : ил., табл. - (Бизнес-технологии XXI века). - Библиогр.: с. 140-141. - Прил.: с. 141-159. - ISBN 978-5-9268-0772-7 : 99-00.

3. Прусова, Н. В. Психология труда [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Н. В. Прусова, Г. Х. Боронова ; Н. В. Прусова, Г. Х. Боронова. - Психология труда ; 2020-02-05. - Саратов : Научная книга, 2019. - 159 с. - Гарантированный срок размещения в ЭБС до 05.02.2020 (автопродлонгация). - ISBN 978-5-9758-1773-0. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81046.html>. - Перейти к просмотру издания. - ЭБС IPR BOOKS.

4. Экономика общественного сектора [Текст] : учебник для акад. бакалавриата : учебник для студентов, обучающихся по направлению 080100 "Экономика", а также "Менеджмент". "Бизнес-информатика" и специальности "Логистика" / Н. В. Голованова [и др.] ; под ред. Л. И. Якобсона, М. Г. Колосницыной ; Нац. исслед. ун-т "Высш. школа

экономики". - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 557, [1] с. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр. в конце глав. - Прил. 1-5 : с. 534-558. - ISBN 978-5-9916-4829-5; 15 экз. : 886-38.

5. Ибрагимов, Г. И. Теория обучения [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. И. Ибрагимов, Е. М. Ибрагимова, Т. М. Андрианова. - Электрон. дан. - Москва : Владос, 2011. - 383 с. - ISBN 978-5-691-01705-6. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/2971>. - ЭБС Лань.

6. Столяренко, А.М. Общая педагогика [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. М. Столяренко ; А.М. Столяренко. - Общая педагогика ; 2017-09-01. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 479 с. - ISBN 5-238-00972-0. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71029.html>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

7. Ресурсы Интернета

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. Образовательный портал Волгоградского государственного социально-педагогического университета. URL: <http://edu.vspu.ru>.
2. Портал учебной документации Волгоградского государственного социально-педагогического университета. URL: <http://matrix19.vspu.ru>.
3. Список социальных сайтов. URL: <https://psysocwork.ru/>.
4. Российская ассоциация по связям с общественностью. URL: <https://www.raso.ru/>.
5. Электронная библиотечная система IPRbooks. URL: <http://iprbookshop.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. Пакет офисных приложений (редактор текстовых документов, презентаций, электронных таблиц).
2. Дистанционное консультирование СРС на образовательном портале ВГСПУ <http://edu.vspu.ru>.
3. Технологии разработки и публикации сетевых документов.
4. Технологии электронной почты (асинхронное взаимодействие в сети Интернет).

9. Материально-техническая база

Для проведения учебных занятий по дисциплине «Кадровый менеджмент в социальной сфере» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Аудитория для проведения самостоятельной работы студентов с доступом к сети Интернет.
2. Комплект переносного презентационного оборудования.
3. Учебная аудитория для проведения практических занятий.
4. Учебная аудитория с мультимедийной поддержкой для проведения лекционных занятий.
5. Учебная аудитория с мультимедийной поддержкой для проведения практических занятий.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Кадровый менеджмент в социальной сфере» относится к вариативной части блока дисциплин. Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций и

проведение лабораторных работ. Промежуточная аттестация проводится в форме , экзамена.

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.

Лабораторная работа представляет собой особый вид индивидуальных практических занятий обучающихся, в ходе которых используются теоретические знания на практике, применяются специальные технические средства, различные инструменты и оборудование. Такие работы призваны углубить профессиональные знания обучающихся, сформировать умения и навыки практической работы в соответствующей отрасли наук. В процессе лабораторной работы обучающийся изучает практическую реализацию тех или иных процессов, сопоставляет полученные результаты с положениями теории, осуществляет интерпретацию результатов работы, оценивает возможность применения полученных знаний на практике.

При подготовке к лабораторным работам следует внимательно ознакомиться с теоретическим материалом по изучаемым темам. Необходимым условием допуска к лабораторным работам, предполагающим использованием специального оборудования и материалов, является освоение правил безопасного поведения при проведении соответствующих работ. В ходе самой работы необходимо строго придерживаться плана работы, предложенного преподавателем, фиксировать промежуточные результаты работы для отчета по лабораторной работе.

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 «Кадровый менеджмент в социальной сфере» 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.