

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

1. Цель освоения дисциплины

Формирование у студентов комплекса профессиональных компетенций в области управления социальным развитием персонала с целью реализации их трудового потенциала и развития социальной среды организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» относится к базовой части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «HR-менеджмент», «Анализ экономической деятельности», «Оплата труда персонала», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Основы финансового менеджмента», «Рынок труда и политика занятости», «Социально-экономическая статистика», «Трудовое право», «Управление персоналом», «Управление рисками», «Экономика и социология труда», прохождения практик «Ознакомительная практика», «Технологическая (проектно-технологическая) практика».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплины «Управленческий учет и учет персонала», прохождения практики «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2);
- способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия (ОПК-3);
- способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет (ОПК-4).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- внутренние и внешние факторы социального развития персонала;
- структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации;

уметь

- анализировать социально-экономическую среду организации;
- анализировать структуру персонала организации;

владеть

- навыками участия в научных дискуссиях по вопросам управления социальным развитием персонала в организации;
- навыками составления социального паспорта организации и плана социального развития организации.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 28 ч., СРС – 40 ч.),
распределение по семестрам – 7,
форма и место отчётности – зачёт (7 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Персонал как объект социального управления.

Понятие социальной системы. Организация как социальная система. Социально-экономическая среда организации. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы. Взаимосвязь социальной политики государства с социальным развитием персонала организации. Внутренние и внешние факторы социального развития персонала.

Механизм управления социальными процессами в организации.

Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Основы составления плана социального развития организации. Социальный паспорт предприятия. Миссия, структура и компетенции службы персонала в сфере управления социальным развитием организации

6. Разработчик

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