

# 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», «Инновационный менеджмент», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Основы мотивации трудовой деятельности», «Основы финансового менеджмента», «Рынок труда и политика занятости», «Статистика», «Управление рисками», «Управление человеческими ресурсами», «Экономика и социология труда», «Антикризисное управление человеческими ресурсами», «Качество и уровень жизни населения», «Конфликты в социально-трудовой сфере», «Концепции и модели управления», «Маркетинг», «Международные аспекты управления человеческими ресурсами», «Менеджмент», «Организационная культура», «Основы предпринимательства и бизнеса», «Оценка персонала», «Принятие управленческих решений», «Проектирование систем управления человеческими ресурсами», «Развитие персонала организации», «Рекрутмент персонала», «Руководство и лидерство», «Система карьерного роста персонала», «Современные средства оценивания системы управления человеческими ресурсами», «Теория организации», «Управление качеством персонала организации», «Экономика организации», прохождения практики «Ознакомительная практика».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Основы бухгалтерского учета», «Эффективность трудовой деятельности», прохождения практик «Преддипломная практика», «Технологическая (проектно-технологическая) практика».

## 3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем (ОПК-2);
- способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (ОПК-3);
- способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций (ОПК-4);
- способен к обеспечению эффективного управления человеческими ресурсами для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений (ПКР-1).

**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 – 18 ч., СРС – 54 ч.),

распределение по семестрам – 8,

форма и место отчётности – зачёт (8 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».