

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 20.12.2022 09:03:49

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfdb603f94588008e29877a6bc0f5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

Факультет экономики и управления

Кафедра «Управление и бизнес-информатика»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2022 г.



Рабочая программа дисциплины

Управление социальным развитием персонала

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника

Бакалавр

Для всех

форм обучения

Симферополь 2022

АННОТАЦИЯ	
Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
Б1.В.06	УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА
Цель изучения дисциплины	Формирование у обучающихся представлений о социальной политике и особенностях и проблемах управления социальным развитием в организациях, владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способности целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений программы бакалавриата
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	ПК-3; ПК-7
Содержание дисциплины	<p>РАЗДЕЛ 1. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ</p> <p>Тема 1. Организация как объект социального управления</p> <p>Тема 2. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий) (за период 17 век – нач. 20 века)</p> <p>Тема 3. Управление социальными процессами на уровне организаций (предприятий) (за период с 20-е – 90-е гг. 20 века)</p> <p>РАЗДЕЛ 2. ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА</p> <p>Тема 4. Внешние и внутренние факторы социальных изменений в организации</p> <p>Тема 5. Социальная политика России после 90-х годов</p> <p>Тема 6. Профессиональное развитие персонала</p> <p>Тема 7. Трудовая адаптация</p> <p>Тема 8. Аттестация кадрового потенциала</p> <p>Тема 9. Обучение и развитие персонала в организации</p> <p>Тема 10. Показатели и оценка трудового потенциала</p> <p>РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ЗА РУБЕЖОМ</p> <p>Тема 11. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций</p> <p>Тема 12. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием</p> <p>Тема 13. Основные факторы социальных изменений в современном обществе</p>
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа)
Форма промежуточной аттестации	Зачет с оценкой

Содержание

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы бакалавриата	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	7
5. Контроль качества освоения дисциплины	12
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	12
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	13
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	13
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	14
11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	14
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	15
Приложение 2. Критерии оценивания для ФОС	25

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы бакалавриата

Целью изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» является формирование у обучающихся представлений о социальной политике, особенностях и проблемах управления социальным развитием в организациях, владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способности целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом.

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-3	Способен осуществлять деятельность по развитию персонала	<p>ПК-3.1. Знает теоретические и методические основы по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организации обучения, адаптации и стажировки персонала;</p> <p>ПК-3.2. Умеет проектировать и реализовывать системы и (или) конкретные мероприятия по развитию персонала;</p> <p>ПК-3.3. Владет навыками администрирования процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала.</p>
ПК-7	Способен разрабатывать, реализовывать, администрировать корпоративную социальную политику во взаимосвязи с кадровой политикой организации	<p>ПК-7.1. Знает теоретические и методические основы корпоративной социальной и кадровой политики организации</p> <p>ПК-7.2. Умеет разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику в соответствии с основными задачами в области управления персоналом</p> <p>ПК-7.3. Владет навыками администрирования и документооборота в процессе разработки корпоративной социальной и кадровой политики организации</p>

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина Б1.В.06 «Управление социальным развитием персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» изучается обучающимися очной формы обучения в 6 семестре, очно-заочной формы обучения – в 6 семестре.

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые сформированы в процессе изучения предшествующих дисциплин:

«Управление персоналом организации», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Организационная культура», «Регламентация и нормирование труда».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Управление социальным развитием персонала», будут необходимы для углубленного и осмысленного восприятия дисциплин: «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Экономика и социология труда», «Оплата труда персонала», «Управление карьерой».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетных единицы (з.е.), 144 академических часа.

3.1. Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачётных единицы 144 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа	44
Аудиторная работа (всего):	44
Лекции	28
Семинары, практические занятия	16
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	100
Курсовая работа	-
Зачет с оценкой	+
Экзамен	-

Для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачётных единицы 144 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа	34
Аудиторная работа (всего):	34
Лекции	22
Семинары, практические занятия	12
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	110
Курсовая работа	-
Зачет с оценкой	+
Экзамен	-

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ОЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практические		Самост. работа	
				ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
Раздел 1. Управление социальными процессами в организации		36	34	6	6	6	4	24	24
1.	Организация как объект социального управления	12	10	2	2	2	2	8	8
2.	Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий) (за период 17 век – нач. 20 века)	12	10	2	2	2	-	8	8
3.	Управление социальными процессами на уровне организаций (предприятий) (за период с 20-е – 90-е гг. 20 века)	12	12	2	2	2	2	8	8
Раздел 2. Факторы, влияющие на социальное развитие персонала		76	76	14	12	6	8	56	56
4.	Внешние и внутренние факторы социальных изменений в организации	12	12	2	2	2	2	8	8
5.	Социальная политика России после 90-х годов	12	10	2	2	2	-	8	8
6.	Профессиональное развитие персонала	12	12	2	2	2	2	8	8
7.	Трудовая адаптация	10	12	2	2	-	2	8	8
8.	Аттестация кадрового потенциала	10	12	2	2	-	2	8	8
9.	Обучение и развитие персонала в организации	10	8	2	-	-	-	8	8
10.	Показатели и оценка трудового потенциала	10	10	2	2	-	-	8	8
Раздел 3. Управление социальным развитием персонала за рубежом		32	34	8	4	4	-	20	30
11.	Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	11	12	2	2	2	-	7	10
12.	Опыт зарубежных стран в	13	12	4	2	2	-	7	10

	управлении социальным развитием								
13.	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	8	10	2	-	-	-	6	10
	Всего по дисциплине	144	144	28	22	16	12	100	110
	Контроль - Зачет с оценкой	+	+						
	Итого	144	144						

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 1. Организация как объект социального управления

Причины возникновения и развития «человеческого фактора» (четыре группы факторов). Проблема социального управления организацией как регулирование совместного труда людей. Управление персоналом как главная функция современного внутрифирменного менеджмента. Управление человеческими ресурсами как главный фактор эффективности организации.

Концепция «человеческого капитала» и «человеческих ресурсов». Влияние трех классических факторов производства - «земли», «труда» и «капитала» на рост валового национального продукта. Концепция «человеческих ресурсов», нашедшая применение в качестве новой парадигмы управления персоналом организации. «Социальный пакет».

Понятие социальной системы, ее свойства. Организация как социальная система. Субъект управления в социальной системе. Объект управления в социальной системе. Три уровня управления.

Тема 2. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий) (за период 17 век – нач. 20 века)

Первые мануфактуры 17 века. Крепостной труд до 1861г.(17-19 век). Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий). Особенности формирования отечественного опыта социального управления в царской России. Крепостной труд. Первые промышленные рабочие.

Посессионные рабочие. Институт наемного труда. Оброчные крестьяне.

Условия труда промышленных рабочих в конце 19 века. Главное по фабричным и горнозаводским делам присутствие. Оказание медицинской помощи и соблюдение санитарно-гигиенических норм на предприятиях. Причины тяжелого положения рабочих.

Первые профсоюзы в России в нач. 20 века. Попытки улучшения условий труда и быта рабочих. Социальное управление при Советской власти: политика «военного коммунизма», НЭП, Госплан.

Тема 3. Управление социальными процессами на уровне организаций (предприятий) (за период с 20-е – 90-е гг. 20 века)

Удовлетворение социальных потребностей трудящихся в СССР. Высокие темпы индустриализации. Высокий научно-технический и промышленный потенциал. Расходы на социально-культурные мероприятия. изменения в государственной социальной политике. Перераспределении национального дохода в пользу отраслей социальной сферы.

Планирование социального развития предприятий с 60-х по кон. 80-х годов. Рост числа крупных предприятий, располагавших развитой социальной инфраструктурой. Роль самостоятельных субъектов социального управления. Возникновение идеи планирования социального развития предприятий.

Радикальные перемены в политической и социально-экономической жизни общества в нач. 90-х годов. Новое государство. Приватизация государственной собственности. Роль предприятий в обеспечении объектов социальной сферы.

РАЗДЕЛ 2. ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Тема 4. Внешние и внутренние факторы социальных изменений в организации

Социальные процессы в организациях. Социальные изменения в организациях деловой сферы. Социальные процессы в организациях обусловлены взаимодействием внешних и внутренних факторов. Изменения в численности и составе их работников. Изменения в личностных свойствах работников.

Внешние факторы социального развития организации. Микрофакторы - региональные (местные) факторы, месторасположение организации, особенности территории, климата. Макрофакторы - особенности страны, общества и государства. Организация как социальная система. Решение социальных проблем организации невозможно без учета всего комплекса местных условий ее деятельности: природно-климатических, экономических и социально-культурных.

Внутриорганизационные факторы социальных изменений. Технические параметры организации - характеризуют особенности ее производственной подсистемы. Социальные параметры организации. Экономические параметры организации.

Тема 5. Социальная политика России после 90-х годов

Социальная ответственность предприятий в России после 90-х годов. Частные предприятия как субъекты экономической активности. Ответственность за решение задач социального развития общества. Коллективные договора как документы, регулирующие социальное развитие. Трудовой Кодекс РФ.

Проблемы управления социальным развитием персонала в России. История рыночной экономики России. Нехватка квалифицированной рабочей силы.

Социальные итоги приватизации. Социальная политика государства является главным фактором макроуровня, от которого зависит социальное развитие организации.

Тема 6. Профессиональное развитие персонала

Понятие, цели и задачи профессионального развития персонала. Развитие персонала – это системно организованный процесс непрерывного профессионального

обучения работников для подготовки. Основная цель развития персонала. Задачи развития персонала.

Факторы и основные принципы развития персонала. Факторы, влияющие на необходимость развития персонала. Основные принципы развития персонала. Профессиональное и социальное стимулирование развития человеческих ресурсов.

Мероприятия (формы и методы) профессионального развития персонала. Модель системы развития профессионального потенциала персонала. Комплекс мер по развитию персонала. Направленное приобретение опыта; систематическое планирование обучения на рабочем месте. Производственный инструктаж. Общая информация, введение в специальность, адаптация, ознакомление обучающегося с новой рабочей обстановкой. Смена рабочего места (ротация).

Тема 7. Трудовая адаптация

Понятие трудовой адаптации. Совокупность внутренних психологических процессов. Отвыкание человека от прежней работы. Полное приспособление (ассимиляция) к среде. Отождествление личных интересов и целей с общими (идентификация). Адаптация работника. Адаптация персонала. Основные цели адаптации. Производственная адаптация. Этапы организации процесса адаптации

Виды трудовой адаптации. Влияние на поведение нового сотрудника. Классификация адаптационных мероприятий. Пассивная, активная адаптация. Адаптационные мероприятия. Воздействие на личность нового работника. Прогрессивная, регрессивная адаптация.

Оценка результатов адаптации и управление адаптацией работников. Количественные показатели, характеризующие отдельные стороны адаптации. Объективные и субъективные показатели. Показатели профессиональной адаптации. Показатели социально-психологической адаптации.

Тема 8. Аттестация кадрового потенциала

Понятие и значение аттестации персонала. Аттестация работников как ключевой элемент системы управления персоналом. Главное назначение аттестации персонала - выявление резервов повышения уровня отдачи работника. Социально-экономическое, социально-психологическое, организационно-административное значение.

Основные принципы и задачи аттестации. Принцип всеобщности. Принцип систематичности. Принцип комплексности. Учитывается специфика содержания труда. Цели аттестации: явные и неявные.

Основные этапы и методы аттестации. Подготовительный этап. График проведения аттестации. Положение об аттестации работников. Состав аттестационной комиссии. приказ об аттестации.

Тема 9. Обучение и развитие персонала в организации

Понятие развития персонала и специфика его планирования. Развитие персонала включает выработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры. Цель развития персонала. Принципы развития персонала.

Сущность и цели обучения персонала. Элементы развития персонала (РП) согласно концепции М. Беккера. Планирование развития персонала в рамках концепции «развития человеческих ресурсов».

Методы обучения персонала. Оценка уровня эффективности обучения. Цели обучения с точек зрения работодателя и самого специалиста. Точка зрения работодателя в определении целей непрерывного образования. Виды и формы обучения персонала. Начальная профессиональная подготовка.

Тема 10. Показатели и оценка трудового потенциала

Содержание и оценка кадрового потенциала. Потенциал работника. Профессиональные знания, умения и навыки, жизненный и производственный опыт, социально – психологический тип личности, уровень общей культуры, состояние здоровья и работоспособности. Трудовой потенциал работника. Психофизиологическая составляющая. Квалификационная составляющая. Личностная составляющая. Квалификационный потенциал работника.

Понятие и оценка трудового потенциала. Оценка трудовой деятельности. Трудовой потенциал работника как возможная трудовая дееспособность, его ресурсные возможности в области труда. Трудовой потенциал предприятия.

Состояния и варианты использования трудового потенциала. Варианты соотношения трудового потенциала работника. Причины недоиспользования имеющегося трудового потенциала работников

РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ЗА РУБЕЖОМ

Тема 11. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций

Особенности подхода к управлению социальными процессами за рубежом. Высокие стандарты потребления. Преимущества реального демократического устройства и рыночных механизмов регулирования экономики. Промышленный и научно-технический потенциал Германии. Наличие эффективных институтов гражданского общества, приверженность населения ценностям политической и экономической свободы. Концепция «государства всеобщего благоденствия». Система национального социального обеспечения.

Институт социального партнерства. опыт социального управления западных стран доказывает важность совершенствования правовых основ и механизма формирования и реализации государственной политики в социально-трудовой сфере.

Современные национальные модели социального партнерства. Концепция социального партнерства закреплена в конституциях, социальном и трудовом законодательстве стран Запада.

Особенности социального управления японскими компаниями. «Социальный пакет». Система пожизненного найма и равной важности профессионального мастерства и лояльности фирме.

Тема 12. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием

Социальная деятельность организаций в США – концепция качества трудовой жизни (КТЖ). Совершенствование трудовой мотивации, обеспечение разнообразия и обогащение содержания труда, полное использование интеллектуального, творческого и нравственного потенциала работников. Комплекс ценностных ориентиров системы КТЖ. Самоактуализация в профессиональной деятельности. Перспектива роста.

Концепция социальной политики ФРГ и Швеции. Социальное партнерство. Принцип «социальной солидарности» Швеции. «Сильный помогает слабому». Прогрессивная шкала налогообложения. Обеспечение бесплатного здравоохранения и образования за счет государства и общественных фондов.

Принципы управления персоналом в Японии. Коллективное общение, пожизненный найм работников, неизменный круг надежных поставщиков и стабильных источников финансирования.

Тема 13. Основные факторы социальных изменений в современном обществе

Промышленная революция и ее социальные последствия. Основные социальные последствия первой промышленной революции. Изменения социальной структуры и организации обществ, появление и быстрый рост новых социальных классов: предпринимателей и наемных рабочих. Возникновение массовых политических и профессиональных организаций и союзов, представляющих интересы названных социальных групп и слоев. Научно-техническая революция.

Возрастание роли личности работника и гуманизация управления. Наиболее ценный социальный результат научно-технической революции связан с появлением большого числа принципиально новых рабочих мест, требующих электронного контроля. Гуманизация управления хозяйственными объектами.

Последствия глобализации: международная миграция, экологические вредные производства. Возрастание международной миграции рабочей силы. Направления миграции и квалификационный состав мигрирующей рабочей силы.

4.3. Содержание практических занятий (очная форма обучения)

РАЗДЕЛ 1. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ
Тема 1. Организация как объект социального управления (2 часа)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Причины возникновения и развития «человеческого фактора» (четыре группы факторов) 2. Концепция «человеческого капитала» и «человеческих ресурсов» 3. Понятие социальной системы, ее свойства. Организация как социальная система
Тема 2. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий) (за период 17 век – нач. 20 века) (2 часа)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Первые мануфактуры 17 века. Крепостной труд до 1861г.(17-19 век) 2. Условия труда промышленных рабочих в конце 19 века 3. Первые профсоюзы в России в нач. 20 века. Социальное управление при Советской власти: политика «военного коммунизма», НЭП, Госплан
Тема 3. Управление социальными процессами на уровне организаций (предприятий) (за период с 20-е – 90-е гг. 20 века) (2 часа)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Удовлетворение социальных потребностей трудящихся в СССР 2. Планирование социального развития предприятий с 60-х по кон. 80-х годов

3. Радикальные перемены в политической и социально-экономической жизни общества в нач. 90-х годов
РАЗДЕЛ 2. ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА
Тема 4. Внешние и внутренние факторы социальных изменений в организации (2 часа) 1. Социальные процессы в организациях 2. Внешние факторы социального развития организации 3. Внутриорганизационные факторы социальных изменений
Тема 5. Социальная политика России после 90-х годов (2 часа) 1. Социальная ответственность предприятий в России после 90-х годов 2. Проблемы управления социальным развитием персонала в России 3. Социальная политика государства
Тема 6. Профессиональное развитие персонала (2 часа) 1. Понятие, цели и задачи профессионального развития персонала 2. Факторы и основные принципы развития персонала 3. Мероприятия (формы и методы) профессионального развития персонала
Тема 11. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (2 часа) 1. Особенности подхода к управлению социальными процессами за рубежом. 2. Институт социального партнерства. Современные национальные модели социального партнерства 3. Особенности социального управления японскими компаниями.
Тема 12. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием (4 часа) (2 часа) 1. Социальная деятельность организаций в США – Концепция качества трудовой жизни 2. Концепция социальной политики ФРГ и Швеции. Социальное партнерство 3. Принципы управления персоналом в Японии

4.4. Содержание самостоятельной работы

РАЗДЕЛ 1. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ
Тема 1. Организация как объект социального управления (2 часа) 1. Тенденции и приоритеты социальной политики государства (на примере России). 2. Тенденции и приоритеты социальной политики государства (на примере зарубежных стран). 3. Социальный аудит в организации.
Тема 2. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий) (за период 17 век – нач. 20 века) (2 часа) 1. Факторы социальной среды организации. 2. Формирование благоприятного социально-психологического климата в организации. 3. Адаптация персонала как направление социального развития в организации.
Тема 3. Управление социальными процессами на уровне организаций (предприятий) (за период с 20-е – 90-е гг. 20 века) 1. Корпоративная культура организации и ее совершенствование. 2. Управление социальной средой организации.

3. Развитие социальной инфраструктуры организации.
РАЗДЕЛ 2. ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА
Тема 4. Внешние и внутренние факторы социальных изменений в организации (2 часа) 1. Роль социального партнерства в организации. 2. Управление производственными конфликтами в организации. 3. Управление социальными инновациями в организации.
Тема 5. Социальная политика России после 90-х годов 1. Социальная политика РФ 2. Социальная политика зарубежных стран 3. Социальная ответственность предприятий в СССР 4. Социальная ответственность предприятий в РФ
Тема 6. Профессиональное развитие персонала 1. Оплата труда как фактор сплоченности трудового коллектива в организации. 2. Роль профсоюзов в социальном развитии организаций (в России и за рубежом) 3. Развитие профессионально-квалификационного потенциала организации. 4. Социальная среда как объект управления персоналом.
Тема 7. Трудовая адаптация 1. Этапы организации процесса адаптации 2. Уровни адаптации 3. Управление адаптацией работников
Тема 8. Аттестация кадрового потенциала 1. Регулирование социально-трудовых отношений в современной организации. 2. Основные направления социального развития организации в современных условиях. 3. Формирование стандартов корпоративной социальной ответственности.
Тема 9. Обучение и развитие персонала в организации 1. Формирование эффективных социально-трудовых коммуникаций в организации. 2. Совершенствование управления социальным развитием организации. 3. Разработка программы социального развития организации.
Тема 10. Показатели и оценка трудового потенциала 1. Трудовой потенциал работника 2. Оценка деятельности персонала 3. Количественная и качественная характеристика трудового потенциала
РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ЗА РУБЕЖОМ
Тема 12. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием 1. Особенности социального управления в Японии 2. Особенности социального управления в США 3. Особенности социального управления в Германии 4. Кризис социального развития организаций в современной России: причины и пути преодоления.
Тема 13. Основные факторы социальных изменений в современном

обществе

1. Основные направления гуманизации труда на отечественных предприятиях.
2. Основные направления создания благоприятных условий труда, быта и досуга работников.
3. Гуманизация труда на предприятии.
4. Управление социально-психологической адаптацией персонала организации.

5. Контроль качества освоения дисциплины

Текущий контроль и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с «Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления».

Вид промежуточной аттестации – Зачет с оценкой. Форма проведения промежуточной аттестации – письменно.

Оценочные средства по дисциплине приведены в Приложении 1. Критерии оценивания для ФОС приведены в Приложении 2.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

1. Буренина, Н. Б. Управление социальным развитием персонала: методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов / Н. Б. Буренина – Симферополь: АНО «ОООВО» «Университет экономики и управления», 2021. – 17 с.
2. Емельянцева, Н.В Управление социальным развитием персонала [Электронный ресурс]: Опорный конспект лекций/ Н.В Емельянцева. - Электрон. текстовые дан. - Симферополь: АНО"ОООВО" "УЭУ", 2018. - 85 с.
3. Емельянцева, Н.В Управление социальным развитием персонала: Метод. пособие по проведению семинарских и практических занятий/ Н.В Емельянцева. - Симферополь: АНО "ОООВО" "УЭУ", 2018. - 22 с.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины***а) основная литература:***

1. Емельянцева, Н.В Управление социальным развитием персонала [Электронный ресурс]: Опорный конспект лекций/ Н.В Емельянцева. - Электрон. текстовые дан. - Симферополь: АНО"ОООВО" "УЭУ", 2018. - 85 с.
2. Ковальжина, Л. С. Технологии управления развитием персонала : учебное пособие / Л. С. Ковальжина. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2021. — 99 с. — ISBN 978-5-9961-2658-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122329.html> (дата обращения: 27.06.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Салалыкина, Е. В. Управление персоналом в социально-культурной деятельности : учебное пособие / Е. В. Салалыкина. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 116 с. — ISBN 978-5-4487-0783-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107090.html> (дата обращения: 27.06.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная литература:

4. Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94683.html> (дата обращения: 27.06.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/94683>

5. Николаев, А. А. Социальное управление : учебник для вузов / А. А. Николаев, П. В. Разов. — Москва : Прометей, 2019. — 554 с. — ISBN 978-5-907166-42-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94534.html> (дата обращения: 27.06.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

6. Зиновьев, Ф.В. Управление развитием персонала: Монография/ Ф.В. Зиновьев; Рец. В. Н. Узун. - Симферополь: АРИАЛ, 2018. - 220 с

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Официальный интернет-портал правовой информации РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>

2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ (Росстат) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/>

3. Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым (Крымстат) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://crimea.gks.ru/>

4. Информационно-правовой портал «Гарант»: официальный сайт. – URL: <http://www.garant.ru> – Текст: электронный.

5. Цифровой образовательный ресурс «IPRsmart»: официальный сайт. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/> – Текст: электронный.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работе обучающихся применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения обучающихся в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от обучающегося воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода;

- групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

В ходе освоения дисциплины при проведении контактных занятий используются следующие формы обучения, способствующие формированию компетенций: лекции-дискуссии; кейс-метод; решение задач; ситуационный анализ; обсуждение рефератов и докладов; разработка групповых проектов; встречи с представителями государственных и общественных организаций.

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

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

*программы, обеспечивающие доступ в сеть «Интернет» (например, «Google chrome»);

*программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);

*программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала, мультимедийные проекторы Epson, Benq ViewSonic; экраны для проекторов; ноутбуки Asus, Lenovo, микрофоны.