

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление социальным развитием персонала

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

(квалификация (степень) бакалавр)

Общая трудоемкость – 3 зачетных единицы

1. Цели и задачи освоения учебной дисциплины.

Цель: формирование и развитие у студентов профессиональной компетенции будущего менеджера в области управления социальным развитием персонала.

Задачи: основными задачами дисциплины «**Управление социальным развитием персонала**» являются:

- освоение понятийного аппарата управления социальным развитием персонала;
- изучение и освоение комплекса теоретических и методических знаний в области социального управления;
- приобретение и развитие практических навыков, связанных с применением современных социальных технологий в области управления организациями;
- расширить представления студентов о месте и роли менеджера в развитии человеческих ресурсов организации.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

общепрофессиональных:

ОПК-4 владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).

профессиональных:

ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

ПК-37 способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления

локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике;

ПК-38 владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- государственную систему управления трудовыми ресурсами;
- технологии управления социальным развитием персонала;
- процесс социального развития как объект управления;
- отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации;
- факторы социальных изменений в современном обществе;
- внутриорганизационные и внешние факторы социальных изменений;
- механизм управления социальными процессами в организации;
- систему управления социальным развитием персонала;

Уметь:

- анализировать тенденции и закономерности протекания социальных процессов;
- использовать современные способы решения социальных проблем на основе научных подходов к управлению;
- выявлять социальные проблемы развития организации при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты;
- анализировать внешнюю и внутреннюю социальную среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал;
- разрабатывать целевые программы и планы социального развития организации;

Владеть:

- навыками работы с внешними организациями; анализа и диагностики состояния социальной сферы организации;
- владения современными технологиями управления социальным развитием персонала;
- владения методами анализа социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом;
- составления и реализации планов (программ) социального развития

персонала.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» относится к вариативной части Блока 1 дисциплин (модулей) и рассматривается как обязательный компонент профессиональной подготовки бакалавра.

Изучение дисциплины «Управление социальным развитием персонала» начинается после успешного усвоения студентами дисциплин: «Управление персоналом организации», «Технология и методика развития персонала».

Требования к уровню подготовки студента — сформированность системных знаний по дисциплинам «Управление персоналом организации» и «Технология и методика развития персонала»; умение применять полученные знания в практической (учебной) деятельности.

Предварительно сформированные компетенции:

- знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);
- знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);
- знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);
- знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);
- владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);
- владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-16);

- знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);
- владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19);
- умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20);
- знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21);
- владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);
- знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34);
- знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);

К началу изучения дисциплины студенты должны владеть:

знаниями основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций и лидерства.

умениями: оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений, анализировать состояние и

тенденции рынка труда с точки зрения потребности организации в персонале.

навыками и (или) опытом деятельности в разработке и реализации мероприятий по управлению персоналом.

Знания и навыки, полученные в процессе изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала», могут быть использованы при написании выпускной квалификационной работы.

4. Образовательный процесс осуществляется на русском языке.

5. Разработчики: Доцент кафедры менеджмента, управления персоналом и экономики, кандидат экономических наук Чурикова Екатерина Алексеевна.

6. Дополнительные сведения.