


**Негосударственное аккредитованное некоммерческое  
частное образовательное учреждение высшего образования  
«АКАДЕМИЯ МАРКЕТИНГА И СОЦИАЛЬНО-ИНФОРМАЦИОННЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ – ИМСИТ»  
(г. Краснодар)**

**Кафедра государственного и корпоративного управления**

Рассмотрено и одобрено на заседании  
кафедры Государственного и корпоративного  
управления Академии ИМСИТ, протокол  
№8 от 12 марта 2018 года,  
зав. кафедрой



С.А. Мусиенко

**УТВЕРЖДЕНО**  
Научно-методическим советом академии  
протокол №8 от 16 апреля 2018 года  
Председатель НМС,  
проректор по учебной работе,  
профессор  
  
Н.Н. Павелко

**Б1.В.18**

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА**

**АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль) образовательной программы  
«Управление персоналом организации»  
Квалификация  
Бакалавр

Краснодар  
2018

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Цель и задачи изучения дисциплины:</b></p> | <p><b>Цели изучения дисциплины:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. приобретение студентами знаний о сущности, факторах, методах социального развития персонала, и навыков управления социальными процессами в организации;</li> <li>2. формирование и развитие профессиональной компетенции будущего менеджера в области управления социальным развитием персонала</li> </ol> <p><b>Задачи дисциплины «Управление социальным развитием персонала»:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. освоение понятийного аппарата управления социальным развитием персонала.</li> <li>2. изучение и освоение комплекса теоретических и методических знаний в области социального управления.</li> <li>3. приобретение и развитие практических навыков, связанных с применением современных социальных технологий в области управления персоналом.</li> <li>4. расширить представления студентов о месте и роли менеджера в развитии человеческих ресурсов организации</li> </ol> <p>В соответствии с учебным планом направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом предусмотрены следующие виды деятельности: организационно-управленческий и экономический, информационно-аналитический.</p> <p><b>Задачи дисциплины по организационно-управленческой и экономической деятельности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;</li> <li>- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;</li> <li>- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;</li> <li>- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;</li> <li>- организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;</li> <li>- организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;</li> <li>- мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;</li> <li>- участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;</li> <li>- участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;</li> <li>- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.</li> </ul> <p><b>Задачи дисциплины по информационно-</b></p> |
|--|--|

|  |   |
|--|---|
|  | <p><b>аналитической деятельности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;</li> <li>- анализ социальных процессов и отношений в организации;</li> <li>- анализ системы и процессов управления персоналом организации;</li> <li>- использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом.</li> </ul>  |
| <p><b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</b></p>   | <p>Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием<br/> Раздел 2. Социальная ответственность бизнеса<br/> Раздел 3. Задачи и функции социальной службы предприятия<br/> Раздел 4. Гуманизация труда и качество трудовой жизни</p>   |
| <p><b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b></p> | <p>ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>ОПК-1 знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.</p> <p>ОПК-3 знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права - касающихся социально- трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.).</p> <p>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)</p> <p>ОПК-6 владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.</p> <p>ПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p> <p>ПК-8 знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>(документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике.</p> <p>ПК-19 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.</p> <p>ПК-20 умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</p> <p>ПК-21 знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике</p> <p>ПК-23 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике</p> <p>ПК-24 способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</p> |
| <b>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</b> | <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные парадигмы социологического мышления.</li> <li>- психологические основы порядка применения дисциплинарных взысканий.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создавать отчетные документы и проводить презентации по результатам исследования.</li> <li>- ориентироваться в специфике дисциплинарных взысканий с учётом психологической составляющей.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью к восприятию, обобщению и анализу информации в процессе социологических исследований.</li> <li>- способностью использовать основы экономической психологии при разработке порядка дисциплинарных взысканий.</li> </ul>   |
| <b>Формы проведения занятий, образовательные технологии:</b>               | <p>Лекционные занятия: проблемные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция - анализ ситуаций.</p> <p>Практические занятия: тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод «коллективной мыслительной деятельности», методы анализа проблемных ситуаций, логико- методологическое проектирование, решение задач.</p>  |
| <b>Используемые инструментальные и программные средства:</b>               | Средства проекции (презентации), программированного контроля (тестирования)   |
| <b>Формы промежуточного</b>  | Текущие оценки знаний, тестирование, доклады,   |

|  |                        |
|--|------------------------|
| <b>контроля:</b>                               | самостоятельные работы |
| <b>Общая трудоемкость изучения дисциплины:</b> | 72ч/2з.е.              |
| <b>Форма итогового контроля знаний:</b>        | Зачет                  |