

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИТТСУ

П.Ф. Бестемьянов

12 ноября 2019 г.

Кафедра «Управление производством и кадровое обеспечение
транспортного комплекса»

Автор Москвитин Геннадий Иванович, д.э.н., профессор

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление социальным развитием персонала

| | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| Направление подготовки: | 38.03.03 – Управление персоналом |
| Профиль: | Управление персоналом организации |
| Квалификация выпускника: | Бакалавр |
| Форма обучения: | очная |
| Год начала подготовки | 2019 |

| | |
|--|--|
| Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 3 12 ноября 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии С.В. Володин | Одобрено на заседании кафедры Протокол № 2 24 октября 2019 г. Заведующий кафедрой В.А. Козырев |
|--|--|

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 2161
Подписал: Заведующий кафедрой Козырев Валентин
Александрович
Дата: 24.10.2019

Москва 2019 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения учебной дисциплины «Управление социальным развитием персонала» является формирование ряда профессиональных компетенций, отражающих возможности:

- ? познакомить студентов с современными тенденциями социального развития персонала в аспекте отечественного и зарубежного опыта организационного управления;
- ? сформировать общее видение факторов внешнего и внутреннего окружения, влияющих на социальную среду организации и развитие персонала;
- ? познакомить студентов с основными принципами и методами гуманизации труда;
- ? обучение современным подходам и методам комплексного анализа социально-трудовых проблем организации;
- ? сформировать целостное видение функций и задач социальной службы организации.

Задачи:

- Усвоение современных теоретических представлений об управлении социальным развитием персонала, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное развитие персонала;
- овладение основами методологии и методики выявления потребности, а также анализа эффективности в области развития персонала;
- приобретение базовых навыков практической работы в области социального развития персонала.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина "Управление социальным развитием персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

2.1.1. Управление персоналом организации:

Знания: как формировать профориентационную систему организации, планировать и осуществлять весь комплекс мероприятий по профориентации

Умения: формировать профориентационную систему организации, планировать и осуществлять весь комплекс мероприятий по профориентации

Навыки: Способность формировать профориентационную систему организации, планировать и осуществлять весь комплекс мероприятий по профориентации

2.2. Наименование последующих дисциплин

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ),
СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

В результате освоения дисциплины студент должен:

| № п/п | Код и название компетенции | Ожидаемые результаты |
|-------|--|---|
| 1 | ПКР-2 Способность формировать отношения между работодателями и работниками на взаимовыгодной основе. | ПКР-2.1 Знать теоретически основы организационного поведения, экономики, социологии и психологии в части регулирования отношений социальных групп работников и работодателей. |

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

| Вид учебной работы | Количество часов | |
|--|-------------------------|-----------|
| | Всего по учебному плану | Семестр 8 |
| Контактная работа | 56 | 56,15 |
| Аудиторные занятия (всего): | 56 | 56 |
| В том числе: | | |
| лекции (Л) | 28 | 28 |
| практические (ПЗ) и семинарские (С) | 28 | 28 |
| Самостоятельная работа (всего) | 34 | 34 |
| Экзамен (при наличии) | 54 | 54 |
| ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы: | 144 | 144 |
| ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.: | 4.0 | 4.0 |
| Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля) | ПК1 | ПК1 |
| Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет) | ЭК | ЭК |

4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме | | | | | | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|--|---|----|-------|-----|----|-------|---|
| | | | Л | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 8 | Тема 1 1. Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности | 2 | | 2 | | 4 | 8 | |
| 2 | 8 | Тема 2 2. Персонал как объект социального управления | 2 | | 2 | | 4 | 8 | |
| 3 | 8 | Тема 3 3. Социальное развитие персонала как объект управления | 2 | | 2 | | 4 | 8 | |
| 4 | 8 | Тема 4 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе | 2 | | 2 | | 4 | 8 | ПК1, Промежуточный контроль осуществляется тестированием |
| 5 | 8 | Тема 5 5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала | 4 | | 2 | | 4 | 10 | |
| 6 | 8 | Тема 6 6. Внешние факторы социального развития персонала | 4 | | 4 | | 4 | 12 | |
| 7 | 8 | Тема 7 7. Механизм управления социальными процессами в организации | 4 | | 2 | | 4 | 10 | |
| 8 | 8 | Тема 8 8. Система управления социальным развитием персонала | 4 | | 4 | | 4 | 12 | |
| 9 | 8 | Тема 9 9. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования. | 4 | | 8 | | 2 | 14 | |
| 10 | 8 | Тема 10 ЭКЗАМЕН | | | | | | 54 | ЭК |
| 11 | | Всего: | 28 | | 28 | | 34 | 144 | |

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 28 ак. ч.

| № п/п | № семестра | Тема (раздел) учебной дисциплины | Наименование занятий | Всего часов/ из них часов в интерактивной форме |
|--------|------------|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 8 | Тема: 1. Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности | ПЗ1: Социально-экономическая среда организации | 2 |
| 2 | 8 | Тема: 2. Персонал как объект социального управления | ПЗ2: Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства | 2 |
| 3 | 8 | Тема: 3. Социальное развитие персонала как объект управления | ПЗ3: Отечественный опыт управления социальным развитием персонала. | 2 |
| 4 | 8 | Тема: 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе | ПЗ4: Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием персонала | 2 |
| 5 | 8 | Тема: 5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала | ПЗ5: Социальные стратегии в системе управления организацией | 2 |
| 6 | 8 | Тема: 6. Внешние факторы социального развития персонала | ПЗ6: Трудовые и социальные проблемы в организации | 4 |
| 7 | 8 | Тема: 7. Механизм управления социальными процессами в организации | ПЗ7: Современные тенденции социального развития и гуманизации труда | 2 |
| 8 | 8 | Тема: 8. Система управления социальным развитием персонала | ПЗ8: Социальные потребности персонала | 4 |
| 9 | 8 | Тема: 9. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования. | ПЗ9: Методы социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. | 4 |
| 10 | 8 | Тема: 9. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования. | 1. Подготовка к практическому занятию 2. Изучение учебной литературы 3. Подготовка схем-конспектов и вопросов по изучаемому разделу | 4 |
| ВСЕГО: | | | | 28/0 |

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Образовательные технологии предполагают использование мультимедийного оборудования

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

| № п/п | № семестра | Тема (раздел) учебной дисциплины | Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы | Всего часов |
|-------|------------|--|---|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 8 | Тема 1: 1. Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности | 1. Подготовка к практическому занятию 2. Изучение учебной литературы 3. Подготовка схем-конспектов и вопросов по изучаемому разделу | 4 |
| 2 | 8 | Тема 2: 2. Персонал как объект социального управления | 1. Подготовка к практическому занятию 2. Изучение учебной литературы 3. Подготовка схем-конспектов и вопросов по изучаемому разделу | 4 |
| 3 | 8 | Тема 3: 3. Социальное развитие персонала как объект управления | 1. Подготовка к практическому занятию 2. Изучение учебной литературы 3. Подготовка схем-конспектов и вопросов по изучаемому разделу | 4 |
| 4 | 8 | Тема 4: 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе | 1. Подготовка к практическому занятию 2. Изучение учебной литературы 3. Подготовка схем-конспектов и вопросов по изучаемому разделу | 4 |
| 5 | 8 | Тема 5: 5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала | 1. Подготовка к практическому занятию 2. Изучение учебной литературы 3. Подготовка схем-конспектов и вопросов по изучаемому разделу | 4 |
| 6 | 8 | Тема 6: 6. Внешние факторы социального развития персонала | 1. Подготовка к практическому занятию 2. Изучение учебной литературы 3. Подготовка схем-конспектов и вопросов по изучаемому разделу | 4 |
| 7 | 8 | Тема 7: 7. Механизм управления социальными процессами в организации | 1. Подготовка к практическому занятию 2. Изучение учебной литературы 3. Подготовка схем-конспектов и вопросов по изучаемому разделу | 4 |
| 8 | 8 | Тема 8: 8. Система управления социальным развитием персонала | 1. Подготовка к практическому занятию 2. Изучение учебной литературы 3. Подготовка схем-конспектов и вопросов по изучаемому разделу | 4 |
| 9 | 8 | Тема 9: 9. Социальное прогнозирование как элемент управления и | 1. Подготовка к практическому занятию | 2 |

| | | | | |
|--------|--|----------------------------------|--|----|
| | | основа социального планирования. | 2. Изучение учебной литературы 3. Подготовка схем-конспектов и вопросов по изучаемому разделу | |
| ВСЕГО: | | | | 34 |

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

| № п/п | Наименование | Автор (ы) | Год и место издания Место доступа | Используется при изучении разделов, номера страниц |
|-------|-----------------------|--|--------------------------------------|--|
| 1 | Управление персоналом | Литвинюк А. А., Лукашевич В. В. и др. | М.: Юрайт, 2020 НТБ МИИТ | Все разделы |
| 2 | Управление персоналом | Маслова В. М. | М.: Юрайт, 2020 НТБ МИИТ | Все разделы |

7.2. Дополнительная литература

| № п/п | Наименование | Автор (ы) | Год и место издания Место доступа | Используется при изучении разделов, номера страниц |
|-------|---|-----------------------------------|---|--|
| 3 | Управление персоналом | Одегов Ю.Г | М.: Юрайт, 2014 | Все разделы |
| 4 | Управление социальным развитием персонала: Учебник | Башмаков В. И., Тихонова Е. В. | 1-е изд. Академия, Высшее профессиональное образование. Бакалавриат, 2012 | Все разделы |
| 5 | Управление персоналом на железнодорожном транспорте | В.А. Козырев | М.: ФГБОУ «УМЦ ЖДТ», 2008 | Все разделы |
| 6 | Управление персоналом: энциклопедия | А.Я. Кибанов и др. | М.: ИНФРА-М, 2010 | Все разделы |
| 7 | Управление социальным развитием организации | Литвинюк А.А. | ИНФРА-М, 2014 | Все разделы |
| 8 | Основы управления персоналом | А.Я. Кибанов | М.: ИНФРА-М, 2014 | Все разделы |

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. <http://library.miit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.
2. <http://www.library.ru/> - информационно-справочный портал Проект Российской государственной библиотеки для молодежи.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

- 1) Для проведения занятий лекционного типа требуется:
Microsoft Windows, Microsoft Office
- 2) Для проведения семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций требуется:
Microsoft Windows, Microsoft Office
- 3) Для проведения семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций

требуется:

доска

4) Для проведения занятий для самостоятельной работы требуется:

Microsoft Windows, Microsoft Office

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1) Для проведения занятий лекционного типа требуется:

Маркерная доска, экран, активная доска, два проектора, ПК

2) Для проведения семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций требуется:

Экран, 2 проектора, активная доска, ПК, доска

3) Для проведения семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций требуется:

доска

4) Для проведения занятий для самостоятельной работы требуется:

Персональные компьютеры, телевизор, аудиосистема. Аудитория оборудована выходом в сеть "Интернет" и электронную информационно-образовательную среду

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Специфика курса состоит в изучении предшествующего исторического опыта государства в построении социальной политики на разных этапах его экономического развития.

В 90-х гг. российское общество вступило в сложный переходный период от плановой экономики к рыночной, двигаясь от авторитарного государства к демократическому, от идеализированного сознания к плюрализму. Этот переход осуществлялся в сложных условиях распада СССР, сопровождался ошибками в выборе способов реформирования. В частности преследовалась цель построения социально ориентированной рыночной экономики как это имеет место в ФРГ, Швеции и других промышленно развитых странах, формирование рыночной экономики по рекомендациям Международного валютного фонда с помощью «шока без терапии» привело к абсолютному господству частной собственности и полному вытеснению государства из сферы экономики. Отпуск цен, приватизация, политика сжатия денежной массы породили резкое снижение доходов и фактическое исчезновение общественных фондов потребления. Обострились проблемы инвестирования производства, его структурной перестройки, обновления основных фондов, развития науки, образования, здравоохранения, культуры, социальных гарантий и защиты уязвимых слоев населения, одновременное расширение прав и экономической самостоятельности регионов, отраслей и предприятий. Ослабление институтов социализации привело к пониманию необходимости восстановления регулирующих функций государства. На всех уровнях власти решаются проблемы оплаты труда, распределения и перераспределения доходов, социальной защищенности работников. Следовательно, сталкиваются интересы миллионов людей: различных социальных групп, работников и работодателей. В процессе реализации экономических и политических реформ происходит обновление принципиальных подходов, дифференциации доходов различных слоев населения, совершенствуются теоретические основы и механизмы управления доходами и социальным развитием персонала. Эти явления постоянно находятся в поле зрения изучаемой дисциплины. Студенты учатся:

1) прогнозировать социальное развитие персонала, опираясь на новейшие нормативные акты, государственную законодательную деятельность, влияющие на качество жизни россиян.

2) исследовать зарубежный опыт;

- 3) анализировать возможности его применения в современной России;
- 4) отслеживать изменения уровня жизни населения за счет проведения целенаправленной социальной политики государства и работодателей;
- 5) овладевать методиками консолидации отношений социального партнерства и достижения классового мира в обществе;
- 6) владеть основными компонентами социальной защищенности персонала: сбалансированность доходов, расходов и цен на товары и услуги; качество жилья и домашнего имущества; доступность платных услуг, образования, здравоохранения и культуры, качество труда и опыта; уровень социального обеспечения членов общества;
- 7) анализировать полезный опыт социального развития дореволюционной императорской России, Советского Союза и передовых промышленно развитых стран для его целевого использования в России 21 века.

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и должны давать систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывать состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрировать внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулировать их активную познавательную деятельность и способствовать формированию творческого мышления. Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций: 1. Познавательно-обучающая; 2. Развивающая; 3. Ориентирующе-направляющая; 4. Активизирующая; 5. Воспитательная; 6. Организирующая; 7. информационная.

Выполнение практических заданий служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке специалиста важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ надежности подвижного состава, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить студентам умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения

профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтра. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины, рассмотрены через соответствующие знания, умения и владения. Для проверки уровня освоения дисциплины предлагаются вопросы к экзамену и тестовые материалы, где каждый вариант содержит задания, разработанные в рамках основных тем учебной дисциплины и включающие терминологические задания.

Фонд оценочных средств является составной частью учебно-методического обеспечения процедуры оценки качества освоения образовательной программы и обеспечивает повышение качества образовательного процесса и входит, как приложение, в состав рабочей программы дисциплины.

Основные методические указания для обучающихся по дисциплине указаны в разделе основная и дополнительная литература.