

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
высшего образования - программы бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление социальным развитием

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Управление человеческими ресурсами

Форма обучения: Очная

Рабочая программа 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: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья
Анатольевич
Дата: 23.03.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины является формирование знаний в сфере управления социальным развитием организации и личностной готовности к их применению в профессиональной деятельности по управлению персоналом

Задачами освоения учебной дисциплины являются формирование знания основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике; 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.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ПК-3 - Способен осуществлять деятельность по построению системы мотивации и стимулирования труда.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать:

основы разработки и выбора социальной стратегии организации;

Уметь:

активно использовать различные методики социального управления организацией в своей профессиональной деятельности;

Владеть:

технологией разработки и выбора социальной стратегии организации;

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр 1
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	60	60
В том числе:		
Занятия лекционного типа	30	30
Занятия семинарского типа	30	30

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 48 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	<p>Понятие социального управления, его содержание</p> <p>Роль и значение стратегии социального управления в обществе</p> <p>Социальное управление как вид управленческой деятельности в общественных системах</p> <p>Социально-экономические эксперименты Генри Форда</p>
2	<p>Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием</p> <p>«Шведский социализм» сегодня</p> <p>Социальные факторы повышения эффективности предприятия</p> <p>Социальная деятельность российского промышленного холдинга</p> <p>Источник «экономических чудес» – гуманистическая концепция развития человеческого общества</p>
3	

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>Социальная среда организации как объект управления Изменчивость среды и требования к формированию новой парадигмы управления Основные элементы и назначение социальной среды Качество трудовой жизни: как его измерить.</p>
4	<p>Система управления социальным развитием организации Система компонентов управления социальным развитием организации. Модель процесса управления социальным развитием организации. Методологический подход к оценке эффективности управления социальным развитием Цели и функции управления социальным развитием (создание благоприятных условий для труда, быта и досуга работников). Принципы, методы управления социальным развитием организации. Этапы создания системы управления социальным развитием организации</p>
5	<p>Социальная политика как основа управления социальным развитием организации Социальная политика в постсоциалистическом обществе: задачи, механизмы Социальное обеспечение работников Управление человеческими ресурсами и социальная политика Система взаимоотношений социальной политики и социальной работы</p>
6	<p>Нормативно-правовое обеспечение в управлении социальным развитием организации Нормативно - правовое обеспечение социального развития организации. Система локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность по социальному развитию. Российские и международные законодательные акты. Коллективный договор, социальный кодекс как инструменты управления социальным развитием организации. Социальная служба организации, ее задачи и функции. Общественные организации, их роль. Социальный менеджер, требования к уровню компетентности и профессионально-важные качества. Социальная ориентированность как составляющая управленческой культуры менеджера.</p>
7	<p>Социальные технологии как механизм управленческой деятельности Сущность социальных технологий. Социальные программы как форма реализации социальной политики организации. Виды социальных программ. Технология разработки социальных программ. Технология создания системы управления социальным развитием организации. Этапы разработки и реализации социальных программ.</p>
8	<p>Служба социального развития организации Социальная служба: излишество или необходимость. Содержание деятельности службы социального развития организации</p>

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Понятие социального управления, его содержание. Устный опрос. Дискуссия на тему: Работник предприятия - объект или субъект социального управления</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
2	Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием. Устный опрос. Сравнение российского подхода к социальному управлению и зарубежных подходов.
3	Социальная среда организации как объект управления. Составить программу социального развития организации на примере конкретного предприятия, презентовать ее.
4	Система управления социальным развитием организации. Устный опрос. Решение кейсов.
5	Социальная политика как основа управления социальным развитием организации. Разработка перечня критериев для классификации организаций по уровню социального развития. Оценить уровень социального развития ОАО "РЖД".
6	Нормативно-правовое обеспечение в управлении социальным развитием организации. Устный опрос.
7	Социальные технологии как механизм управленческой деятельности. Решение кейсов.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Изучение лекционного материала.
2	Изучение литературы
3	Выполнение курсовой работы.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Оптимизация структуры персонала организации как элемент социальной политики.
2. Повышение лояльности персонала к организации.
3. Профессиональная деформация и профессиональное выгорание: проблема и пути решения.
4. Развитие социального партнерства и создание атмосферы доверия в организации.
5. Разработка (совершенствование) целевых программ социального развития.
6. Разработка и внедрение плана социального развития персонала.
7. Разработка инструментов повышения удовлетворенности трудом как элемент управления социальным развитием персонала.
8. Разработка методик организации вне рабочего времени и досуга

работников как фактор социального развития персонала.

9. Разработка направлений повышения качества трудовой жизни сотрудников.

10 Разработка направлений повышения роли обучения в социальном развитии персонала.

11 Разработка направлений повышения социальной защиты работников, расширения прав и функций профсоюзов в организации.

12 Разработка направлений рационального использования профессиональных, деловых и личностных качеств работников.

13 Разработка направления развития трудового потенциала сотрудников.

14 Разработка плана создания социальной службы предприятия.

15 Разработка социального паспорта предприятия как инструмент формирования социальных программ.

16 Совершенствование механизмов планирования карьеры персонала как фактор социального развития.

17 Совершенствование системы мотивации как инструмент социального развития персонала.

18 Совершенствование управления социальной инфраструктурой предприятия.

19 Совершенствование управления социальной политикой предприятия.

20 Совершенствование управления социальной средой организации.

21 Совершенствование управления трудовой дисциплиной как фактор социального развития персонала.

22 Совершенствование условий труда как фактор социального развития организации.

23 Социальная защита работников как инструмент социальной политики организации.

24 Социальная ответственность современной организации как инструмент социальной политики.

25 Управление социальным развитием персонала как основа повышения эффективности труда.

26 Формирование корпоративной культуры как инструмент социального развития персонала.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов В. Я. Горфинкель Москва : Издательство Юрайт , 2020	https://urait.ru/bcode/450196
2	Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов Божук С. Г., Кулибанова В. В., Тэор Т. Р. Москва : Издательство Юрайт , 2020	https://urait.ru/bcode/451484
3	Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов Э. М. Коротков [и др.] Москва : Издательство Юрайт , 2020	https://urait.ru/bcode/450048

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru>)

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (www.elibrary.ru)

«ПСИ-ФАКТОР» - информационный ресурсный центр по научной и практической психологии (<https://psyfactor.org>)

Библиотека образовательной платформы «Юрайт» (<https://urait.ru/search?words=библиотека>)

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Компьютер преподавателя должен быть обеспечен стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом MicrosoftOffice и доступом к сети Интернет.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

OS Windows, MS Office, интернет-браузер, антивирусное программное обеспечение, программное средство gretl version 2022с, СУБД Microsoft SQL Server 2022, среда разработки Visual Studio 2022

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 6 семестре.

Курсовая работа в 6 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

старший преподаватель кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»

К.В. Фионова

доцент, к.н. кафедры «Экономика
труда и управление человеческими
ресурсами»

В.И. Смагина

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Елишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян