

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Мурманский арктический государственный университет»
(ФГБОУ ВО «МАГУ»)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Б1.В.06 HR-технологии в деятельности социальных служб,
учреждений и организаций**

(название дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом)

**основной профессиональной образовательной программы
по направлению подготовки**

39.04.02 Социальная работа

(код и наименование направления подготовки)

**направленность (профиль) Управление социальной работой в системе
социальных служб, учреждений, организаций**

(наименование направленности (профиля / профилей) / магистерской программы))

высшее образование – магистратура

уровень профессионального образования: высшее образование – бакалавриат / высшее образование –
специалитет, магистратура / высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации

магистр

квалификация

очная

форма обучения

2023

год набора

Составитель(и):

Сидорова М.И., канд. пед. наук,
доцент кафедры философии и
социальных наук

Утверждена на заседании кафедры
философии и социальных наук
Социально-гуманитарного института
(протокол № 8 от 06 марта 2023 г.)

Зав. кафедрой

Жигунова Г.В.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) – формирование у обучающихся представлений об HR-технологиях в системе управления социальной работой, специфике подбора и отбора кадров, применения методов оценки работы, развития трудовой мотивации в деятельности социальных служб, учреждений и организаций.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ПК-4. Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан

ПК-5. Способен к проведению оперативного контроля и реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>3.1. Разрабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы эффективного управления человеческими ресурсами.
	<p>3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.</p> <p>3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.</p>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять организационно-управленческую работу в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан, прогнозировать результаты принимаемых организационно-управленческих решений.
	<p>3.4. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям.</p> <p>3.5. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды.</p>	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками самостоятельного осмысления различных аспектов управления человеческими ресурсами.

ПК-4. Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	4.1. Осуществляет планирование деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан. 4.2. Осуществляет координацию и организацию деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан.	Знать:
		<ul style="list-style-type: none"> • принципы и методы управления персоналом.
		Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • проводить анализ содержания и требований, предъявляемых к персоналу, осуществляющему социальную работу; • организовывать и планировать деятельность подразделений и сотрудников организаций социальной защиты населения.
		Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • навыками применения современных инструментов управления персоналом для решения практических задач.
ПК-5. Способен к проведению оперативного контроля и реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	5.1. Осуществляет оперативный контроль деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан. 5.2. Разрабатывает и реализует мероприятия по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организаций. 5.3 Организует оценку и контроль качества оказания социальных услуг на основе достижений современной квалиметрии и стандартизации.	Знать:
		<ul style="list-style-type: none"> • основные элементы управления деловой карьерой; • методы оценки персонала; • формы и виды обучения работников; • основы трудовой мотивации персонала в деятельности социальных служб, учреждений, организаций.
		Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • управлять карьерным продвижением сотрудников; • организовывать оценочные процедуры на соответствие работников занимаемым должностям и выявлять персональные качества, необходимые в трудовой деятельности; • нести ответственность за принятые управленческие решения.
		Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • навыками разработки и реализации мероприятий, направленных на

		повышение эффективности деятельности подразделений организаций, осуществляющих деятельность по социальной защите граждан.
--	--	---

3. УКАЗАНИЕ МЕСТА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) Б1.В.06 «HR-технологии в деятельности социальных служб, учреждений и организаций» относится к части основной профессиональной образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы или 144 часа (из расчета 1 ЗЕ = 36 часов)

Курс	Семестр	Трудоемкость в ЗЕ	Общая трудоемкость (час.)	Контактная работа			Всего контактных часов	Из них:		Кол-во часов на СРС		Кол-во часов на контроль	Форма контроля
				ЛК	ПР	ЛБ		В интерактивной форме	В форме практической	Общее количество часов на СРС	из них – на курсовую работу		
2	4	4	144	14	30	-	44	10	4	73	-	27	экзамен
Итого:		4	144	14	30	-	44	10	4	73	-	27	экзамен

Интерактивная форма реализуется в виде круглых столов, творческих заданий.

Практическая подготовка реализуется в виде решения ситуационных задач.

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.

№ п/	Контактная работа	Всего	Из них:	Кол-во	Кол-во	часов
------	-------------------	-------	---------	--------	--------	-------

п	Наименование раздела, темы	ЛК	ПР	ЛБ		В интерактивной форме	В форме практической подготовки		
Раздел 1. Теоретические основы использования HR-технологий в деятельности социальных служб, учреждений, организаций									
1.	HR-технологии как система методов, приемов и средств эффективного управления человеческими ресурсам	2	-		2			10	
2.	Система управления персоналом организации	2	6		8			10	
3.	Стратегическое управление персоналом организации	2	6		8			10	
Раздел 2. Практический опыт использования HR-технологий в деятельности социальных служб, учреждений, организаций									
4.	Процесс подбора и отбора кадров в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	2	4		6	2	2	10	
5.	Управление мотивацией и стимулирование трудового поведения	2	6		8	4		10	
6.	Управление обучением и развитием персонала	2	4		6	2	2	10	
7.	Оценка результативности работы персонала	2	4		6	2		13	
Экзамен									27
ИТОГО:		14	30		44	10	4	73	27

Содержание дисциплины (модуля)

Раздел 1. Теоретические основы использования HR-технологий в деятельности социальных служб, учреждений, организаций

Тема 1. HR-технологии как система методов, приемов и средств эффективного управления человеческими ресурсам

Природа управления и исторические тенденции его развития. Понятие управления. Функции, закономерности и законы управления. Социальная сущность управления как процесса, деятельности и системы.

Понятия «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы».

Цели управления персоналом. Место управления персоналом в профессиональной деятельности.

Понятие HR-технологии, критерии эффективного управления человеческими ресурсами.

Специфика управления людьми в малых организациях.

Тема 2. Система управления персоналом организации

Понятия «организация работы с кадрами», «трудовые ресурсы», «трудовой

коллектив», «управление персоналом».

Принципы управления персоналом. Методы управления персоналом.

Основные элементы системы управления персоналом.

Динамика изменений функций в области управления персоналом. Влияние внутренних и внешних факторов на управление персоналом.

Тема 3. Стратегическое управление персоналом организации

Кадровая политика организации, типы кадровой политики. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики. Внешние факторы: национальное трудовое законодательство; взаимоотношения с профсоюзами; состояние экономики; перспективы развития рынка.

Внутренние факторы: структура и цели организации; территориальное размещение; применяемые технологии; организационная культура; морально-психологический климат в коллективе. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития организации.

Стратегия управления персоналом в условиях социальных служб, учреждений, организаций.

Раздел 2. Практический опыт использования HR-технологий в деятельности социальных служб, учреждений, организаций

Тема 4. Процесс подбора и отбора кадров в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан

Цель набора персонала. Выбор методов набора персонала. Критерии отбора персонала, профессиограммы как инструмент отбора. Зависимость форм и методов отбора от вида предприятия, его местонахождения и традиций, социально-экономической среды. Методы отбора: собеседования, рекомендации, испытания и оценки в соответствующих центрах. Формы найма.

Планирование кадрового обеспечения в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан. Цели и задачи стратегического планирования.

Анализ кадрового потенциала, профессионально квалификационная структура кадров, выявление тенденций в развитии рабочей силы, количественные и качественные требования к ней, повышение эффективности использования кадрового потенциала. Позиция организации в отношении имеющегося персонала.

Адаптация новых работников в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан. Сущность адаптации и ее виды. Профессиональная и организационная адаптация персонала, факторы влияющие на процесс адаптации.

Тема 5. Управление мотивацией и стимулирование трудового поведения

Основные теории и концепции мотивации персонала. Особенности мотивации персонала в учреждениях молодежной политики.

Управление трудовой мотивацией персонала. Цели и задачи мотивации персонала. Характеристика системы мотивации персонала. Заработная плата и ее формы, льготы в системе мотивации персонала. Мотивация поведения персонала в процессе трудовой деятельности. Возрастные и демографические особенности мотивации персонала.

Тема 6. Управление обучением и развитием персонала

Развитие организации и развитие персонала, обучение, переподготовка, повышение квалификации персонала.

Планирование и управление обучением персонала: определение потребностей в обучении, разработка программ и выбор методов обучения, оценка эффективности обучения.

Понятие и этапы карьеры. Виды карьеры: профессиональная и

внутриорганизационная, типовые модели карьеры. Планирование и управление деловой карьеры. Цели и задачи планирования деловой карьеры сотрудников, условия реализации плана. Роль сотрудника, руководителя структурного подразделения, службы управления персоналом в планировании и реализации карьеры.

Формирование кадрового резерва подразделениях организаций, реализующих меры социально защиты граждан. Цель создания кадрового резерва. Этапы формирования кадрового резерва: составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров, предварительный набор кандидатов в резерв, получение информации о деловых, профессиональных и личностных качествах кандидатов, формирование состава резерва кадров. Критерии при подборе кандидатов в резерв: уровень образования и профессиональной подготовки, опыт практической работы с людьми, организаторские способности, личностные качества, состояние здоровья, возраст. Источники формирования резерва. Работа с кадровым резервом.

Тема 7. Оценка результативности работы персонала

Цели оценки персонала: административные, мотивационные, информационные. Оценка потенциала сотрудников и оценка результатов деятельности. Характеристика системы оценки персонала, факторы, влияющие на выбор методов оценки персонала. Современные подходы к оценке персонала. Оценка эффективности управления персоналом.

Подготовка и проведение аттестации персонала подразделениях организаций, реализующих меры социально защиты граждан.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМОГО ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература:

1. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Р.М. Прытков ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург: ОГУ, 2015. - 196 с.: // URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439237>
2. Рогожин М.Ю. Управление персоналом : практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 309 с.: // URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253718>

Дополнительная литература:

1. Трапезникова, И.С. Администрирование в социальной работе : учебное пособие / И.С. Трапезникова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 63 с. // URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429712>
2. Управление в социальной работе : учебник / под ред. Е. И. Холостовой, Е. И. Комарова, О. Г. Прохоровой. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 300 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496169>

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В образовательном процессе используются:

– учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: учебная мебель, ПК, оборудование для демонстрации презентаций, наглядные пособия;

– помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МАГУ.

7.1 ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ:

7.1.1. Лицензионное программное обеспечение отечественного производства:

не используется

7.1.2. Лицензионное программное обеспечение зарубежного производства:

IBM SPSS Statistics 22

Microsoft Office

7.1.3. Свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства:

не используется

7.1.4. Свободно распространяемое программное обеспечение зарубежного производства

Adobe Reader

7.2 ЭЛЕКТРОННО-БИБЛИОТЕЧНЫЕ СИСТЕМЫ:

1. ЭБС издательства «Лань» <https://e.lanbook.com/>
2. ЭБС издательства «Юрайт» <https://biblio-online.ru/>
3. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/>

7.3 СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ

1. Информационно-аналитическая система SCIENCE INDEX
2. Электронная база данных Scopus
3. Базы данных компании CLARIVATE ANALYTICS

7.4. ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

1. Справочно-правовая информационная система Консультант Плюс <http://www.consultant.ru/>
2. ООО «Современные медиа технологии в образовании и культуре». <http://www.informio.ru/>

8. ИНЫЕ СВЕДЕНИЯ И МАТЕРИАЛЫ НА УСМОТРЕНИЕ ВЕДУЩЕЙ КАФЕДРЫ

Не предусмотрены.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ

Для обеспечения образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья реализация дисциплины может осуществляться в адаптированном виде, с учетом специфики освоения и дидактических требований, исходя из индивидуальных возможностей и по личному заявлению обучающегося.