**Министерство транспорта Российской Федерации**

**Федеральное агентство железнодорожного транспорта**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ**

**Центр дополнительного профессионального образования**

**Кафедра «Управление персоналом»**

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

по изучению дисциплины « Управление социальным развитием персонала»

для слушателей программы профессиональной переподготовки   
«Управление персоналом»

Составитель: Маслов В.П.

С А М А Р А 2018

**ВВЕДЕНИЕ**

Изучение дисциплины «Управление социальным развитием персонала» призвано способствовать формированию у слушателей системного подхода к освоению научных знаний и приобретению практических навыков работы по социальному развитию трудового коллектива, создать предпосылки для формирования и управления социальной средой предприятия в деле решения задач управления персоналом как в интересах предприятия , так и самих работников.

Цель изучения дисциплины - усвоить базовые принципы научного управления социальными процессами в организациях различных форм деятельности. Для этого слушатели должны познакомиться с отечественным и зарубежным опытом в данной области, критически осмыслить его с учетом первых итогов реформирования экономики России на рыночных основах.

Задачи изучения дисциплины соответствуют её целям и предполагают:

* получить ясные представления о взаимосвязи экономических и социальных процессов;
* изучить тенденции в современных социально-трудовых отношениях, особенностях их складывания и функционирования в условиях рыночной экономики;
* рассмотреть роль социальных факторов в экономическом развитии;
* изучить организационные механизмы управления социальной сферой предприятий;
* ясно представлять зависимости социальной организации предприятия от влияния факторов внешней среды.

Важно при этом сформировать у слушателей научное представление об особенностях современного состояния социальной сферы российской экономики и управления соответствующими процессами на уровне организаций, которые в условиях свободного предпринимательства получают новые возможности самостоятельно и творчески решать задачи экономического роста и развития, наряду с государством и другими общественными институтами.

Управление социальным развитием персонала выступает как специфический вид менеджмента, имеющий свой объект, свои методы, формы выработки и реализации управленческих решений; совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, изучения потребностей и интересов работников, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов.

Управление социальным развитием персонала – реальный механизм заранее продуманного, спрогнозированного, многостороннего, т. е. планомерного и комплексного воздействия на социальную среду. Социальное управление должно подчиняться нормальному функционированию и рациональному использованию потенциальных возможностей организации, достижению ее главных целей. По своему назначению Управление социальным развитием персонала ориентируется исключительно на людей, на создание для работников организации надлежащих условий труда и быта, постоянное улучшение этих условий.

**Содержание учебного курса**

**Тема 1. Введение. Предмет, структура и краткое содержание дисциплины**

Система базовых понятий и процессов, входящих в сферу научно-практического оборота дисциплины "Управление социальным развитием персонала". Ее цели, роль и значение в подготовке специалистов по управлению персоналом. Теоретические и практические основы и связь дисциплины с другими дисциплинами специальности "Управление персоналом". Методология изучения дисциплины. Характеристика специальной учебно-методической литературы по дисциплине "Управление социальным развитием персонала».

**При этом необходимо обратить внимание на следующие вопросы:**

1. Основные признаки характеризующие любую научную социальную дисциплину
2. Объект и предмет изучаемой дисциплины
3. Практическое значение изучение дисциплины для эффективной работы предприятия
4. Место дисциплины в процессе подготовки менеджера по персоналу

**Тема 2. Организация как объект социального управления**

Понятие социального в научной литературе. Общенаучное, социологическое и прикладное значения понятия социального. Предпосылки возникновения, эволюция и институционализация функции социального управления как специализированной управленческой деятельности. Управление как природный и социальный феномен. Понятие социальной системы. Субъект и объект управления в социальных системах. Уровни социального управления. Организация как социальная система.

**При этом необходимо обратить внимание на следующие вопросы:**

1. Понятие "социального" в научной литературе и обыденной жизни.
2. Специфика социального управления как особого вида управленческой деятельности.
3. В чем особенности социальной системы и ее основные элементы.
4. Основные уровни социального управления

**Тема 3. Социальное развитие как объект управления**

Понятия социального изменения и социального процесса. Развитие как особый процесс. Изменение, функционирование, рост, прогресс и регресс. Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Параметры организации как социального объекта. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы. Связь социальных процессов разного уровня. Работник предприятия как объект или субъект социального управления.

**При этом необходимо обратить внимание на следующие вопросы:**

1. Понятие социального изменения, виды социальных изменений, чем изменение отличается от процесса
2. Какие показатели характеризуют организацию как социальный объект?
3. Основные механизмы воздействия на социальные процессы в организации
4. Роль коллективного договора в процессе в процессе управления социальным развитием организации

**Тема 4. Отечественный опыт управления социальными процессами**

**на уровне организаций (предприятий)**

Особенности отечественного опыта управления социальными процессами. Обусловленность отечественного опыта управления социальными процессами национальными культурно-историческими факторами и зарубежным влиянием. Взаимосвязь социальных процессов на макро- и микроуровнях. Связь теории и практики управления социальными процессами на микроуровне (в организациях и на предприятиях) с макросоциальными процессами.

Основные этапы управления социальным развитием в СССР. Увеличение самостоятельности предприятий в решении экономических и социальных задач и его объективные причины. Развитие практики социального планирования на уровне организации, предприятия, производственного объединения. Идеологизация управления социальными процессами и ее влияние на практику социального управления. Практика социального управления периода "перестройки" и 90-х годов ХХ века. Современное состояние социального развития предприятий в условиях рыночной экономики. Социальная политика ОАО «Российские железные дороги».

**При этом необходимо обратить внимание на следующие вопросы:**

1. В чем особенность отечественного опыта управления социальным развитием организаций , предприятий, объединений?
2. Чем было вызвано массовое планирование социально-экономического развития в 60-е- 70-е годы 20 века?
3. Почему эти процессы не происходят в наше время?
4. Каковы особенности социальной политики ОАО «Российские железные дороги»

**Тема 5. Зарубежный опыт управления социальными процессами** **на уровне организаций (предприятий)**

Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом. Отличия в подходах к решению социальных задач в США и Европе, Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателями и наемными работниками. Основные социальные модели. Понятие "качества жизни" и "социаль­ного пакета". Специфика решения социальных проблем на предприятиях Японии.

Состав материальных благ и услуг, предоставляемых работникам зарубежных предприятий помимо заработной платы. Система общественного контроля и анализ тенденций в социальном обеспечении. Методы преодоления социальной дистанции и профилактики социальных конфликтов в крупных организациях. Организационно-структурные схемы управления социальной сферой.

**При этом необходимо обратить внимание на следующие вопросы:**

1. Что заставило заниматься регулированием социальных отношений в условиях рыночной экономики?
2. В чем различия в подходах к решению социальных вопросов за рубежом и в России?
3. Специфика решения социальных вопросов в различных странах Запада и Японии?
4. Какие методы используются за рубежом для сокращения так называемой «социальной дистанции»?

**Тема 6. Основные факторы социальных изменений** **в современном обществе**

Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия. Влияние науки на развитие производства. Механизация и автоматизация труда и про­изводства. Рост производительности общественного труда. Изменение отраслевой структуры занятости. Относительное и абсолютное уменьшение занятости населения в традиционных отраслях экономики: сельском хозяйстве, промышленности и строитель­стве. Рост занятости в науке, образовании, управлении здравоохранением, организа­ции отдыха, досуга, развлечений, сферах обслуживания. Изменения в содержании и содержательности труда. Рост потребности в интеллектуальных видах труда.

Сокращение продолжительности рабочего дня и недели. Сокращение общественно необходимых затрат труда.

Возрастание роли личности как главного фактора эффективности производства. Гуманизация управления. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией. Изменения в разделении труда на мировом уровне. Процессы глобализации и их влияние на подходы к удовлетворению социально-материальных потребностей населения.

**При этом необходимо обратить внимание на следующие вопросы**

1. В чем заключались социальные последствия современной НТР?
2. Чем характеризуется принцип гуманизации управления
3. Значение службы управления персоналом как организатора и субъекта управления социального развития организации
4. Мировой опыт управления социальными изменениями в сфере производства

**Тема 7. Внутриорганизационные факторы социальных изменений**

Социальные изменения и процессы в организациях. Технические, экономические и социальные параметры организации. Организация как социальная среда личности работника. Понятие социальной среды. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.

Вид продукции и уровень технологии ее производства как главные факторы изменения социальных параметров предприятия. Общая численность и демографический состав работников предприятия. Профессионально-квалификационная структура. Условия труда. Физические, санитарно-гигиенические и социально-психологические компоненты трудовой деятельности. Охрана труда. Внутриорганизационная социальная инфраструктура обеспечения безопасности и здоровья работника.

Система вознаграждений трудовой деятельности. Материальное и моральное стимулирование труда. Компенсации, социальные права и гарантии

Трудовой коллектив. Межличностные и межгрупповые отношения в трудовом коллективе. Система управления персоналом как фактор социальных изменений.

**При этом необходимо обратить внимание на следующие вопросы**

1. Как соотносятся социальные цели организации и ее другие основные цели и миссия ?
2. Опишите цели и факторы социального развития организации.
3. Назовите основные группы социальных параметров организации.
4. Объясните суть понятий «социальная среда» и «социальная инфраструктура».

**Тема 8. Внешние факторы социального развития организации**

Месторасположение организации и влияние его особенностей на решение задач улучшения качества жизни работника. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы. Макрофакторы. социально-исторические, правовые, природные, политические, демографические, морально-психологические, факторы экономической конкуренции. Отраслевые факторы. Внепроизводственная социальная инфраструктура организации. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей в работе, полноценном отдыхе, занятиях спортом, содержательном досуге, в получении общего образования, повышении квалификации и культурного уровня. Доходы и семейный бюджет. Оценка уровня потребления работников и членов их семей. Свободное время. Структура досуга.

**При этом необходимо обратить внимание на следующие вопросы**

1. Роль территориальных, географических и иных факторов на возможность улучшения качества жизни работников.
2. Понятие внепроизводственной среды организации(предприятия)
3. Основные социальные потребности членов семей работников организации и условия из реализации.
4. Возможности использования ресурсов государства и муниципалитетов в решении социальных проблем работников организаций (предприятий)

**Тема 9. Механизм управления социальными процессами в организации**

Высокая рентабельность и устойчивость работы организации - главные факторы положительных изменений ее социальной подсистемы. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования. Методы социального прогнозирования. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации. Основные разделы плана социального развития. Социальная паспортизация как инструмент управления социальным развитием. Подходы и методы составления плана социального развития. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации. Связь управления социальными процессами с реализацией других функций управления. Управление персоналом как фактор управления социальными изменениями. Программно-целевой подход к управлению социальным развитием. Принципы программно-целевого подхода. Практика разработки целевых программ социального развития.

**Тема 10. Система управления социальным развитием персонала организации**

Принципы построения системы управления социальным развитием организации. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления.. Взаимодействие в решении социальных вопросов с местными (муниципальными), региональными и федеральными органами управления социальной сферой.

Нормативно-правовая база управления социальными процессами общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии. Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников. Основные разделы коллективного договора, порядок его составления, внесения изменений, контроля и ответственности за выполнение. Современные тенденции и перспективы изменений в организации управления социальными процессами на предприятии.

**Выполнение курсовой работы**

Курсовая работа - это завершающий этап усвоения студентом дисциплины «Управление социальным развитием персонала» или отдельного ее раздела.

Она представляет собой студенческую письменную научно-исследовательскую разработку по отдельным или комплексным темам данной дисциплины. Поэтому основными требованиями к ее содержанию являютсяисследовательско-аналитический характер, конкретность, логичность, самостоятельность написания и качество оформления.

В результате написания курсовой работы слушатель должен показать:

1. прочные теоретические знания по курсу в целом и избранной теме в частности;
2. навыки получения, изучения и обработки (анализа) статистической информации для подкрепления основных положений, выводов и рекомендаций, которые использованы или формируются в работе;
3. способность к критической оценке и разностороннему рассмотрению затрагиваемых экономических и социальных проблем;
4. умение увязывать вопросы теории с практикой трудовых отношений;
5. делать обобщения, выводы, вносить предложения по совершенствованию управленческой деятельности в рамках выбранной темы;
6. разрабатывать мероприятия в области управления социальным развитием персонала;
7. навыки наглядного представления материала и структурирования работы;
8. умение качественного оформления курсовой работы.

Общий объем курсовой работы должен составлять не менее 30-40 страниц печатного текста (без приложений).

Структурными элементами курсовой работы являются:

* титульный лист;
* содержание;
* введение;
* основная часть;
* заключение;
* список использованных источников;
* приложение[[1]](#footnote-2).

1. *Титульный лист.* Первой страницей курсовой работой является титульный лист. На нем указываются наименование ВУЗа, название кафедры и дисциплины, название темы работы, Ф.И.О. слушателя, должность, Ф.И.О. научного руководителя. Титульный лист должен быть оформлен по единой форме.
2. *Содержание.* На следующей странице курсовой работы размещается еесодержание. В содержании приводится перечень разделов, подразделов и пунктов работы с обязательным указанием номеров страниц, с которых они начинаются. Точка после наименования разделов, подразделов и пунктов не ставиться.
3. *Введение.* Введение работы посвященообоснованию выбранной темы, постановке целей и задач исследования, определению объекта, предмета и методов исследования.

*Обоснование актуальности темы работы* состоит в том, чтобы в пределах 0,5-1 машинописной страницы показать насущность, своевременность анализируемой в работе проблемной ситуации. *Проблемная ситуация* чаще всего возникает в результате обнаружения реальных обстоятельств, не укладывающихся либо в рамки стандартных моделей, методов, используемых в организации, либо в рамки плановых (нормативных) или сравнительных показателей деятельности подразделения или исследуемой организации в целом. Другим вариантом проблемы является несоответствие между наблюдаемыми в какой-либо сфере трудовых отношений процессами и результатами, с процессами и результатами характерными для других организаций. При этом рекомендуется описать степень изученности рассматриваемых вопросов в отечественной и зарубежной научной литературе.

В результате обоснования актуальности темы можно сформировать*основную цель исследования и определить конкретные задачи работы,* которые необходимо решить в соответствии с выбранной целью. Общее количество задач должно составлять 5-10, в зависимости от степени детализации цели.

*Особое внимание здесь должно уделяться следующей логической зависимости, которая объединяет все части работы.*

а) *Цель работы должна четко соответствовать ее теме* и, как правило, отражает проблемную ситуацию, выявленную при оценке актуальности темы (недопустимо расхождение между смыслом названия темы и целью работы). Цель работы в обязательном порядке должна обладать практической направленностью, т.е. сосредоточивать исследование на практическом решении выявленной проблемы с использованием разработок, основанных на имеющемся ар­сенале методов и приемов применения социальных технологий в сфере труда.

*Задачи работы должны последовательно вытекать из ее цели.* Обычно это делается путем перечисления тех вопросов и проблем, которые необходимо решить, чтобы достигнуть поставленной цели. При этом,важно соблюдать логичность постановки задач (от общих (например, теоретических) вопросов, необходимо переходить к частным (например, практическим), от простых категорий (понятий, определений), к сложным (зависимости, анализ, интерпретация, рассмотрение и исследование фактических материалов).

в) *Разделы, подразделы и пункты основной части работы должны последовательно раскрывать каждую из поставленных задач работы.* По сути, каждый раздел или подраздел работы должен быть направлен на решение отдельной задачи, а, следовательно, и иметь соответствующее название. Поэтому к постановке целей и задач работы нужно отнестись предельно внимательно.

г) *Заключение должно содержать основные выводы и рекомендации по каждой из поставленных задач работы.* Как правило, заключение должно быть структурировано по пунктам, каждый из которых должен в сжатой форме представлять выводы по той или иной поставленной задаче с сохранением порядка их рассмотрения. Последние 1-3 пункта должны посвящаться заключительным положениям, которые показывают степень и глубину достижения цели работы.

Далее во введении определяются *объект и предмет исследования.*

*Объект* - это место, процесс или явление, порождающее проблемную ситуацию. Объ­ектом исследования чаще всего выступает конкретная организация, хозяйствующий субъект или их подразделение, а также факторы, влияющие на их функционирова­ние и пр. Объект позволяет сузить область исследовать, очертить его границы. Например, когда объектом анализа будет выбрано конкретное подразделение, или группа работников одной должности, то это предполагает, что детальный анализ других подразделений или должностей в рамках работы не предусматривается. Объект исследования выбирается слушателем самостоятельно. Единственное, что необходимо обеспечить при этом, это доступ к необходимой для написания работы информации о деятельности выбранного объекта. Когда такой доступ невозможен, то можно пойти по пути проектирования гипотетического предприятия. В этом случае в описательной части слушатель самостоятельно выбирает размеры, сферу деятельности, количество работников и их структуру. Требование реали­стичности показателей сохраняется и в данном случае. *Предмет* - это то, что находиться в границах объекта, и на чем сосредоточено исследование автора. Объект и предмет, как категории научного познания соотносятся между собой как общее и частное. В объекте выделяется та часть, кото­рая служит предметом исследования. *Предмет исследования определяет тему курсовой работы*.

После определения объекта и предмета исследования следует продумать основные методы изучения теоретического и фактического материала, которые являются необходимым условием достижения цели работы. К основным методам исследования в рамках курсовой работы относятся: сравнение, анализ, синтез, экстраполяция и пр.

Общий объем введения не должен превышать 3 страниц машинописного тек­ста.

*1.2.4. Основная часть.* Основная часть представляет собой раздел работы, где происходит последовательное решение поставленных в ней задач.

Основная часть курсовой работы, как правило,состоит из двух-трех разделов (глав), с разделением их на подразделы и пункты (параграфы). При этом возникает необходимость правильно сгруппировать задачи, сформированные во введении. Основной критерий здесь - сходность рассматриваемых в них вопросов по признакам общности и сложности (п. 1.2.3). При этом, должна сохраняться логичность изложения материала. Важным элементом этой части является ее структура. Оцениваются выделение абзацев, наиболее важных положений и выводов, умение классифицировать категории по общности признаков.

*Первый раздел носит общетеоретический характер* (методологический характер). Его объем 8-10 страниц. В нем на основе изучения работ отечественных и зарубежных авторов излагается сущность объекта, предмета исследования и по­ставленных проблем. Критически оцениваются понятийные категории, рассматриваются различные подходы к ее решению, дается их оценка с точки зрения их ис­пользования в конкретной управленческой или экономической ситуации,обосновываются и излагают­ся собственные позиции автора. Этот раздел служит теоретическим основанием будущих разработок. Общая логика построения данного раздела сводится к тому, что сначала слушатель определяется с понятийным аппаратом исследования, определяет, что стоит за основными понятиями и категориями, используемыми в работе и раскрывающими объект и предмет исследования. Затем проводится анализ используемых классификаций и структурных элементов категорий и понятий. Далее проводится исследование методологии и отдельных методик анализа исходя из определенного автором предмета, целей и задач исследования. В этом же разделе при необходимости анализируется нормативно-правовая база, регулирующая затрагиваемые в работе хозяйственные и социально-трудовые отношения.

*Второй раздел носит аналитический характер (12-15 страниц).* В нем, на основе обработки статистической информации, мнений ученых и экспертов анализируется изучаемая проблема. При этом, используются все методы исследования, выделенные слушателем в качестве целесообразных, в первом разделе основной части. Особенно важно, чтобы слушатель не ограничивался констатацией фактов, а выявил тенденции развития, вскрыл причины их обусловившие, и наметил пути выхода из проблемных ситуаций. В данном разделе важнейшее внимание должно уделяться обоснованию положений, результатов анализа и предложений, выдвигаемых автором. В связи с этим возникает требование по наличию в работе качественного статистического и иллюстративного материала (таблицы, графики, схемы, диаграммы). Важно, чтобы данный материал логично вписывался в содержание работы и способствовал созданию прочной доказательной базы положений и выводов, формулируемых автором. Любые данные, используемые в иллюстра­тивном материале, должны быть проанализированы и способствовать решению соответствующих задач курсовой работы.

Так как все темы курсовой работы нацелены на разработку или реализацию уже разработанной социальной технологии в практику работы с персоналом, то общая схема аналитического раздела будет примерно следующей:

1. Дать общую характеристику организации - объекта исследования (название, история, сферы деятельности, организационную структуру, основные технико-экономические показатели, описание рынков снабжения и сбыта, рыночные доли, характеристика реализуемых товаров и услуг, особенности рыночной конъюнктуры, в т.ч. сезонность). Задачаанализа выявить цели функционирования организации (оказание услуг, прибыль, захват рынков, удержание доли и пр.), проблемные области ее деятельности, возможности и угрозы ее экономического развития, а также оценить их возможное влияние на систему управления персоналом в организации.
2. Проанализировать финансово-экономические показатели деятельности организации (доходы, расходы, их структура, сезонность, факторы, оказывающие влияние на отдельные составляющие бюджета организации), особо выделить часть расходов на персонал, в том числе на формирование фонда оплаты труда и механизмы его стимулирования. Задача анализа выявить финансово-экономические возможности внедрения той или иной социальной технологии, оценить возможное влияние финансовых показателей на функционирование системы.
3. Исследовать систему управления персоналом в организации, подсистему мотивации и стимулирования труда включая: штатное расписание и состав персонала по социально-демографическим и профессионально-квалификационным параметрам, внешние и внутриорганизационные факторы, влияющие на возможности внедрения социальных технологий в работу с персоналом ( отраслевая принадлежность предприятия, особенности трудовой деятельности, система оплаты труда, условия выплат тех или иных элементов заработной платы, размеры оплаты труда работников и их сопоставление между собой и с рыночными ставками в ре­гионе и пр., графики работы персонала, систему распределения полномо­чий и ответственности, системы контроля и оценки работы персонала, стили управ­ления, психологический климат в коллективе и т.д.). Каждый элемент системы управления персоналом должен быть не только описан в работе, но оценен автором с позиций стоящих перед ним цели и задач исследования. В зависимости от цели и предмета курсовой работы более детальному анализу подвергаются соответствующие элементы системы, способствующие разработке и внедрению социальных мероприятий с персоналом на конкретном предприятии. При этом необходимо не только нащупать и описать имеющуюся в организации или подразделении проблемную ситуацию, но и оценить потенциальную возможность разрешить её с помощью социальных технологий. Особенно четко нужно здесь проанализировать те элементы системы управления персоналом (в рамках выбранного предмета исследования), которые могут быть изменены силами самой организации или руководства подразделения без значительных усилий. Задача данного этапа анализа - выявление в рамках предмета исследования проблемной ситуации в области работы с персоналом , которая препятствует устранению или является причиной негативных процессов и явлений, выявленных при общеэкономической и финансовой оценке деятельности предприятия, а также оценка ее важности, для достижения целей организации.

*Третий раздел направлен на разработку мероприятий по внедрению социальных аспектов в систему работы с персоналом или отдельных ее элементов.* Его объем 8-10 страниц. В нем, на основе проведенного во второй главе анализа и выявленных проблем определяются 3-5 первоочередных мероприятия в области работы с персоналом в рамках предмета исследования. При этом проведение каждо­го мероприятия должно быть соответствующим образом обосновано (мероприятие должно действительно способствовать устранению выявленных на этапе анализа проблем) и обладать четкой целью. Совокупность предлагаемых мероприятий для наглядности и систематизации может найти отражение в следующей таблице.

Таблица 1

Комплекс предлагаемых мероприятий по совершенствованию системы (элементов системы) работы с персоналом с применение социальных технологий

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятие | Цель | Краткая характеристика |
| 1. |  |  |  |
| 2 |  |  |  |
|  |  |  |  |

Затем, необходимо разработать каждое мероприятие, т.е. четко определить этапы его осуществления, сформировать необходимые методики (например, последовательность этапов разработки социальной технологии, круг подразделений или(и) конкретных работников – разработчиков и исполнителей мероприятий предусмотренных социальной технологией, механизм контроля за разработкой и внедрением социальной технологии, каналы обратной связи и информации об ходе и проблемах при реализации социальной технологии и пр.), просчитать расходы на внедрение мероприятия (например, разработка инструкций, положений, проведение исследований, закупка оргтехники, расходы на обустройство рабочих мест и пр.) и объемы финансирования на разработку и внедрение социальной технологии (оплата работы внешних экспертов, дополнительные выплаты работникам, функционал, которых не предусматривает работу по разработке и внедрению социальных технологий, появление новых должностей, расходы на осуществление контрольных и оценочных мероприятий и пр.).

Далее следует оценить положительный экономический эффект от мероприятий, т.е. сравнить расходы на разработку и внедрение социальной технологии и потенциальные дополнительные доходы (например от повышения производительности труда, экономии фонда оплаты труда, от снижения текучести кадров и экономии на найме и пр.). Конечный экономический эффект от мероприятий *должен в обязательном порядке выражаться в денежных единицах,* хотя отдельные показатели результата могут быть выражены и в иных единицах измерения (на­пример процент сокращения текучести кадров и пр.). Размеры эффектов должны быть обоснованы, т.е. их оценка должна опираться на какие-либо факты, сопоставимые статистические данные и пр. Недопустимо просто говорить о том, что, например, производительность труда в результате внедрения мероприятия увеличится на 15%. Нужно попытаться объяснить и доказать почему повышение будет примерно таким, а не больше или меньше.

Помимо экономического эффекта должны быть описаны показатели социального эффекта (повышение уровня удовлетворенности трудом, условиями труда и производственного быта, улучшение психологического климата в коллективе, выраженных в соответствующих показателях в ходе изучения общественного мнения путем интервьюирования или анкетирования).

Все результаты и эффекты от внедрением социальной технологии могут быть отражены в сводной таблице (см. табл. 2) Названия показателей в таблице приводятся примерные и могут изменяться исходя из предмета исследования, проблемной ситуации и вида социальной технологии):

Основная часть работы должна составлять порядка 20-30 страниц.В концекаждой главы приводятся основные авторские выводы по рассмотренным вопросам

1. *Заключение.* Заключение представляет собой обобщение основных выводов по каждой из поставленных задач и целей работы. В нем формируются итоговые положения, выводы и рекомендации автора. Выводы пишутся кратко по пунктам (как правило, одна задача - один абзац). Иллюстративный материал в заключении, как правило, не используется. Основное требование к заключению - самостоятельность формулирования выводов и связь с основным содержанием работы.

Объем заключения составляет 3-4 страницы.

1. *Список использованных источников.* Список использованных ис­точников отражает теоретическую и статистическую базу работы.

Список должен содержать не менее 15 наименований. При этом в списке должны содержаться, как правило, законодательные акты, регламентирующие исследуемые хозяйственные отношения, теоретические источники (учебники, книги ведущих ученых, монографии, сборники трудов, периодические издания). Обязательным элементом курсовой работы являются источники статистической информации .

1. *Приложение.* Приложения содержат вспомогательный материал, который неуместен для использования в основной части в силу объема или особенностей форматирования. Сюда включаются объемные таблицы, формы документов, промежуточные расчеты и т.д.

**Тематика курсовых работ**

1. Социокультурный образ организации и социальное развитие персонала.
2. Элементы и специфика системы социально-трудовых отношений.
3. Проблема социализации персонала.
4. Типы и характеристики трудового коллектива как уровни социального развития организации и персонала.
5. Профессиональная ориентация персонала как социальная проблема.
6. Виды, специфика, управление трудовой адаптацией персонала.
7. Развитие социальной среды организации.
8. Охрана труда как условия управления социальным развитием персонала.
9. Материальное вознаграждение трудового вклада персонала и его влияние на развитие персонала.
10. Управление социально-психологическим климатом организации.
11. Использование зарубежного опыта решения социальных задач на российских предприятиях.
12. Разработка и реализация мероприятий, обеспечивающих социальное партнерство.
13. Организационно-распорядительные и координирующие функции социальной службы организации.
14. Система стимулов в организации как факторы социального развития персонала.
15. Контроль за практической реализацией социальных мероприятий.
16. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
17. Социальная диагностика организации.
18. Оценка сотрудниками своего вклада в социально-экономическое развитие организации.
19. Оценка эффективности деятельности органов коллективного самоуправления.
20. Оценка сотрудниками изменений за истекший период социально-бытовых условий.
21. Оценка социального самочувствия работников как условие оптимизации системы управления.
22. Оценка уровня доходов персонала как фактор его социального развития.
23. Особенности социальной ответственности в коллективе предприятия.
24. Формирование активной позиции личности в коллективе как показатель высокого уровня персонала.
25. Структуризация мотивов и мотивации развития ответственности личности в коллективе.
26. Организация процесса самовоспитания социальной ответственности личности в коллективе.
27. Коллективные трудовые споры как фактор личностной активной позиции персонала.
28. Обучение и повышение квалификации как механизм социального развития персонала.
29. Управление карьерой персонала как инструмент развития личности работника.
30. Переподготовка работников в системе развития персонала организации.
31. Управление конфликтами в организации.
32. Управление высвобождением персонала как показатель социального развития организации.
33. Социальная поддержка высвобождаемых работников.

**Литература**

1. Башмаков В.И. Управление социальным развитием персонала : учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / В.И.Башмаков, Е.В.Тихонова. — 2-е изд., — М. : Издательский центр «Академия», 2014. — 240 с.
2. Ворожейкин, И.Е. Управление социальным развитием организации. - М.: ИНФРА-М, 2001. – 267 с.
3. Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации: учебное пособие. - М: Флинта, МСИ,2007. – 169 с.
4. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 080507 «Менеджмент организации» и 040201 «Социология». – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 527 с.
5. Основы социального управления: учеб. пособ. / Гладышев А.Г. – М. : Высшая школа 2001. – 271 с.
6. Служба социального развития предприятия: практическое пособие. – М. : Наука, 1989. – 231 с.
7. Социология труда : учебник / под ред. И.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М.: МГУ, 1993. – 136 с.
8. Социальный менеджмент: учебник / под ред. Д.В. Валового. – М. : Интел-Синтез; Академия труда и социальных отношений, 2000. –321 с.
9. Управление персоналом организации: Учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 524 с.
10. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации/ Учебно-практическое пособие. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 336 с.

Периодические издания:

Журналы:

1. «Кадры предприятия"

2. "Кадровый вестник"

3. "Компания"

4. ""Менеджмент в России и за рубежом"

5. "Персонал"

6. "Персонал+"

7. "Персонал-Микс"

8. . "Справочник кадровика"

9. "Справочник по управлению персоналом"

10. . "Труд за рубежом"

11"Управление персоналом"

12. "Человек и труд"

Газеты:

1. "Экономика и жизнь"

2. "Элитный персонал"

3. "Работа для Вас"

4. "Работа & зарплата"

**Internet-ресурсы**

* + - 1. www.kadrovik.ru – журнал "Справочник кадровика";
      2. www.chelt.ru – журнал "Человек и труд";
      3. www.hrm.ru – спец. сайт для HR-менеджеров;
      4. www.top-personal.ru – журнал "Управление персоналом".

1. [↑](#footnote-ref-2)