

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Костромской государственный университет»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа

Направленность *Организация и администрирование в сфере социальной
защиты населения*

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Кострома

Программа дисциплины «Основы управления персоналом в системе социальной защиты населения» разработана в соответствии с

- в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 39.03.02 «Социальная работа», утвержденным приказом Минобрнауки РФ № 76 от 05.02.2018 г.;

- учебным планом направления подготовки 39.03.02 *Социальная работа*, направленность *Организация и администрирование в сфере социальной защиты населения*.

Разработал: Е.Е. Смирнова, кандидат педагогических наук, доцент

Рецензент: Е.А. Василькова, Директор Департамента по труду и социальной защите населения Администрации Костромской области

ПРОГРАММА УТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры социальной работы:

Протокол заседания кафедры № 9 от апреля 2021г.

Заведующий кафедрой социальной работы: Веричева О.Н., к.п.н., доцент

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры социальной работы:

Протокол заседания кафедры № 7 от 21марта 2022г.

Заведующий кафедрой социальной работы Веричева О. Н., к. п. н., доцент

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры:

Протокол заседания кафедры № 10 от 10 апреля 2023 г.

Заведующий кафедрой социальной работы: Веричева О.Н., к.п.н., доцент

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

Заведующий кафедрой:

Веричева О.Н., к.п.н., доцент

Протокол заседания кафедры № 9 от 20 мая 2024 г.

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: овладение студентами знаниями о системе управления персоналом в сфере социальной защиты населения, ее особенностях, понимание механизмов ее управления и развитие практических навыков и компетенций по работе в данной области

Задачи дисциплины:

- формирование представления об основах современной философии и концепции управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом в сфере социальной защиты населения;
- изучение практики управления персоналом в современных условиях;
- приобретение знаний в области современной философии и концепции управления персоналом;
- изучение основ формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки программ трудовой адаптации в сфере социальной защиты населения;
- освоение основ профессионального развития персонала в сфере социальной защиты населения;
- научно-образовательное воспитание обучающихся посредством формирования исследовательского и критического мышления, творческого подхода к решению профессиональных задач в области управления персоналом в сфере социальной защиты населения.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

предмет, функции управления персоналом, содержание методологических подходов к изучению области и методы и инструменты управления персоналом;

систему управления персоналом в сфере социальной защиты населения и ее составляющие;

эволюцию: сущность и содержание основных этапов развития области управления персоналом;

тенденции развития области управления персоналом в сфере социальной защиты населения и ключевые проблемы;

уметь:

выражать и обосновывать свою позицию при решении задач, связанных с управлением персоналом в сфере социальной защиты населения;

анализировать и оценивать данные по системе управления персоналом в сфере социальной защиты населения;

методологически грамотно работать с теоретической базой при принятии управленческих решений;

отслеживать и оценивать современные тренды и тенденции в управлении персоналом в сфере социальной защиты населения;

грамотно преподносить и обосновывать результаты анализа данных и принятые решения в данной области

владеть:

анализа качественных и количественных данных;

выявления ключевых проблем;

проведения проектов по исследованию системы управления персоналом в сфере социальной защиты населения;

разработкой, обоснованием и презентацией решений по проблемам в данной области освоить компетенции:

ПК-5 Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан

Код и наименование индикаторов компетенции:

ИПК-5.1. Применяет методы планирования в сфере социальной работы

ИПК-5.2. Применяет методы контроля и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина изучается в рамках Блока 1 Дисциплины (модули), часть, формируемая участниками образовательных отношений, дисциплины по выбору в 7 (очная форма обучения), 7 (очно-заочная форма обучения) 8, 9 семестрах обучения (заочная форма обучения)

Изучение дисциплины основывается на ранее освоенных дисциплинах:

«Социология социальной работы», формирующая систему знаний об основных закономерностях и формах регуляции социального поведения, о социальных общностях и группах, видах и результатах социальных процессов, фактах формирования личности в процессе ее социализации;

«Организация, управление и администрирование в системе социальной защиты населения», формирующая представление о теоретических и практических аспектах управления социальными службами, о содержании основных управленческих функций, процесса принятия управленческих решений в системе социальной защиты населения;

«Методы математического анализа в социальной работе» способствующая пониманию математики как особого способа познания мира и явлений в нем.

«Правовое обеспечение социальной работы», которая определяет основные принципы, направления, нормативно-правовую базу деятельности, в том числе управленческой, в социальной сфере;

«Теория социальной работы», дающая представление о социальной работе как особом виде профессиональной деятельности и общих закономерностях ее осуществления;

Все указанные знания являются необходимой базой для овладения обучающимися «Основами управления персоналом в системе социальной защиты населения».

Кроме того, в результате освоения предшествующих дисциплин (модулей), обучающиеся должны уметь:

анализировать и сопоставлять различные теоретические взгляды;

логично думать и выстраивать программу устного высказывания;

отстаивать личностную позицию;

использовать навыки публичной речи, корректно вести дискуссию;

адекватно использовать информационно-коммуникационные технологии.

Обучающиеся к моменту изучения дисциплины должны быть готовы к:

получению, хранению и переработке информации;

работе с компьютером;

продуктивному взаимодействию с преподавателем и студенческой группой;

проявлению креативности в процессе учебных занятий;

толерантному восприятию социальных и культурных различий;

бережному и уважительному отношению к историческому наследию.

Изучение дисциплины «Основы управления персоналом в системе социальной защиты населения» необходимо для выполнения обучающимися выпускной квалификационной работы и прохождения преддипломной практики как предшествующее.

4. Объем дисциплины (модуля)

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием академических (астрономических) часов и виды учебной работы

Виды учебной работы,	Очная форма	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость в зачетных единицах	3	-	3

Общая трудоемкость в часах	108	-	108
Аудиторные занятия в часах, в том числе:			
Лекции	16	-	6
Практические занятия	16	-	6
Лабораторные занятия	-	-	-
Самостоятельная работа в часах	76	-	92
Форма промежуточной аттестации	зачет	-	зачет

4.2. Объем контактной работы на 1 обучающегося

Виды учебных занятий	Очная форма	Очно-заочная	Заочная
Лекции	16	10	6
Практические занятия	16	10	6
Лабораторные занятия	-	-	-
Консультации	0,8	0,5	0,3
Зачет/зачеты	0,25	0,25	0,25
Экзамен/экзамены	-	-	-
Курсовые работы	-	-	-
Курсовые проекты	-	-	-
Всего	33,05	20,75	12,55

5.Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием количества часов и видов занятий

5.1 Тематический план учебной дисциплины

очная форма обучения

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа
			Лекц.	Практ.	Лаб.	
1.	Эволюция подходов к управлению персоналом. Современные тенденции управления персоналом.	14	2	2	-	10
2.	Технология управления персоналом	20	4	4	-	12
3.	Планирование персонала	13	2	2	-	9
4.	Набор, отбор и прием персонала	13	2	2	-	9
5.	Адаптация и развитие персонала	13	2	2	-	9
6.	Оценка персонала	13	2	2	-	9
7.	Специфика управления персоналом в социальной работе	13	2	2	-	9
	зачет	9				9
	Итого:	3/108	16	16	-	76

заочная форма обучения

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа
			Лекц.	Практ.	Лаб.	
1.	Эволюция подходов к управлению персоналом. Современные тенденции управления персоналом.	14	1	1	-	12
2.	Технология управления персоналом	18	1	1	-	16
3.	Планирование персонала	12	0,5	0,5	-	11
4.	Набор, отбор и прием персонала	13	1	1	-	11
5.	Адаптация и развитие персонала	12	0,5	0,5	-	11
6.	Оценка персонала	13	1	1	-	11
7.	Специфика управления персоналом в социальной работе	7	1	1	-	11
	зачет	9				9
	Итого:	3/108	6	6	-	92

5.2. Содержание:

Тема 1. Эволюция подходов к управлению персоналом. Современные тенденции управления персоналом.

Подходы к управлению персоналом. Теории управления персоналом: классические теории (Ф. Тейлор, А. Файоль), теории человеческих отношений (Э. Мэйо), теории человеческих ресурсов (школа поведенческих наук).

Современные теории управления персоналом: теории человеческого капитала (Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц), теории стратегического управления человеческими ресурсами (С. Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл). Исследования в области управления персоналом (Паттерсон, Гест).

Технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом. Соотнесение понятий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал».

Концепция «человеческого капитала»: предпосылки появления и основные положения. Элементы человеческого капитала. Разновидности человеческого капитала. Изменение отношения к работникам в постиндустриальном обществе.

Управление персоналом (человеческие ресурсы): концепция управления персоналом, практика управления персоналом организации.

Основные принципы управления персоналом социальной организации. Роль и функционал руководителя в кадровом управлении. Кадровая служба как субъект управления персоналом в крупной организации.

Сущность и структура социальных ресурсов, их специфика. Возрастание роли социальных ресурсов в современных условиях. Современные концепции управления

персоналом. Современные задачи и функции деятельности служб по персоналу. Система управления персоналом и ее основные элементы. Национальные модели управления персоналом в России, США, Японии, Западной Европы.

Тема 2. Технология управления персоналом

Основные технологические компоненты управления персоналом: выработка кадровой политики организации, планирование и организация набора персонала, методы оценки и отбора персонала, адаптация, развитие, аттестация персонала, мотивация персонала и организация кадрового документооборота.

Понятие кадровой политики организации. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики организации. Понятие кадровой работы. Стратегия управления персоналом: понятие, задачи, принципы разработки.

Направления работы кадровых служб. Трансформация функций служб персонала: традиционные и новые. Структура службы персонала.

Сущность и специфика методов социального управления. Содержание организационно-административных, социально-психологических и экономических методов управления, тенденции их трансформации на современном этапе развития управленческой мысли.

Система управления персоналом (человеческими ресурсами): управление кадрами, управление социальными характеристиками коллектива, нормирование труда, стратегическое управление персоналом.

Тема 3. Планирование персонала

Кадровая стратегия организации: виды и основные этапы построения, влияние внешних и внутренних факторов. Планирование персонала: принципы, задачи и методы. Нормы и нормативы, используемые при планировании персонала. Алгоритм составления планов по персоналу. Определение потребности в кадрах.

Тема 4. Набор, отбор и прием персонала

Модели привлечения персонала. Профессиограмма. Источники привлечения персонала: преимущества и недостатки. Методы привлечения персонала.

Основные этапы процесса отбора персонала. Заочное знакомство с претендентом. Виды кадровых документов. Анализ анкетно-биографических данных, рекомендаций, послужного списка. Собеседование (персональное интервью): характеристика основных типов, этапы, техника проведения. Основные ошибки при проведении интервью. Тестирование: требования к процедуре, преимущества и недостатки. Критерии качества тестов. Медицинский контроль. Анализ результатов испытания. Принятие решения о найме. Трудовой договор (контракт).

Тема 5. Адаптация и развитие персонала

Понятие «адаптация персонала». Основные цели и задачи адаптации. Этапы адаптации персонала. Профессиональная и социальнопсихологическая адаптация. Продолжительность адаптационного периода. Проблемы, связанные с процессом адаптации у сотрудников. Программа адаптации персонала: основные мероприятия. «Симптомы» психологической дезадаптации работника. Понятие «развитие персонала». Обучение, повышение квалификации и развитие человеческих ресурсов организации. Подходы к развитию персонала организации. Определение потребности в развитии сотрудников. Методы развития сотрудников организации: создание образовательных курсов, тренингов, программы наставничества, менторства, коучинга. Создание системы корпоративного университета. Переход к обучающейся организации (Learning organization). Модель непрерывного обучения персонала. Оценка результатов обучения. Методы оценки эффективности программ обучения. Управление карьерой как один из методов развития персонала. Виды карьеры. Кадровый резерв организации. Структура кадрового резерва: стратегический, оперативный и молодые специалисты. Преемники и дублера. Оценка эффективности сотрудников. Ротация кадров. Различия карьерного развития в коммерческом и государственном секторах

Тема 6. Оценка персонала

Понятие «оценка персонала». Цели и задачи оценки персонала. Участники оценки персонала. Роль отдела по управлению персоналом в оценке. Виды оценки персонала. Аттестация. Оценка эффективности. Проверка знаний и уровня квалификации. Ассесмент-центр. Интервью. Оценка 360 градусов. Нетрадиционные методы. Периодичность проведения оценки. Факторы, которые могут анализироваться при оценке персонала. Этапы оценки персонала. Механизмы выравнивания оценки. Методы внедрения процедуры оценки. Проблемы при внедрении процедуры оценки. Критерии оценки персонала. Коэффициент производственной эффективности (КПЭ), компетенции, ценности, задачи и цели проектного типа. Квотирование групп оценки. Шкалы оценивания: дискретная и непрерывные шкалы. Графическая шкала ранжирования. Альтернативное ранжирование. Метод принудительного распределения. Метод критических случаев. Взаимосвязь результатов оценки и бизнес-результатов компании. Статистический анализ производительности труда и его связь с уровнем мотивации сотрудников. Автоматизация процедуры оценки персонала.

Тема 7. Специфика управления персоналом в социальной работе

Типология кадров социальной работы. Основные требования профессии: физическое и психическое здоровье, компетентность и профессионализм. Особенности профессиональной деятельности социальных работников. Профессиональные риски в социальной работе.

Должность и должностные полномочия. Описание и анализ должностей. Квалификационная характеристика. Должностная инструкция.

Профессионализм в социальной работе: сущность и факторы формирования. Становление системы подготовки социальных работников в России: достижения и проблемы.

Профессиональный портрет социального работника. Этический кодекс социального работника.

Нормативно-правовые регуляторы профессиональной деятельности в системе социальной работы.

5.3 Практическая подготовка

Код, направление, направленность	Наименование дисциплины	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки					
		Семестр	Всего	Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.
39.03.02 Социальная работа Организация и администрирование в сфере социальной защиты населения	<i>Управление персоналом в сфере социальной защиты населения</i>	очная форма обучения					
		7	4	-	4	-	-
		заочная форма обучения					
		8	2	-	2	-	-

очная форма обучения

Код компетенции	Индикатор компетенции	Содержание задания на практическую подготовку по выбранному виду деятельности	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки			
			Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.
ПК-5 Способен к планированию,	ИПК-5.1. Применяет	<i>Решение задач на определение</i>	-	4	-	-

контролю организации работы персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	и с по	методы планирования в сфере социальной работы	<i>потребности в персонале социального учреждения</i>				
--	--------------	---	---	--	--	--	--

заочная форма обучения

Код компетенции	Индикатор компетенции	Содержание задания на практическую подготовку по выбранному виду деятельности	Количество часов дисциплины, реализуемые в форме практической подготовки			
			Лекции	Практ.	Лаб. раб.	С.р.
ПК-5 Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	ИПК-5.1. Применяет методы планирования в сфере социальной работы	<i>Разработка плана развития деловой карьеры специалиста социального учреждения на основе диагностики ее актуального состояния</i>	-	2	-	-

6. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

6.1. Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине (модулю)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Задание	Часы			Методические рекомендации по выполнению задания	Форма контроля									
			Очная форма	Очно-заочная	Заочная форма											
1.	Эволюция подходов к управлению персоналом. Современные тенденции управления персоналом.	1. Проанализируйте содержание этапов развития управленческой мысли в сфере управления персоналом; определите, с чем связано изменение предмета и методов управления. 2. Подготовьте доклад на одну из предложенных тем	10	-	12	Наиболее оптимальным способом представления результатов аналитической работы станет составление таблицы: <table><tr><td>Название управленческой школы</td><td>Наиболее яркие представители</td><td>Задачи исследований</td><td>Результат исследований</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> Темы докладов: 1.	Название управленческой школы	Наиболее яркие представители	Задачи исследований	Результат исследований					Таблица, доклад	
Название управленческой школы	Наиболее яркие представители	Задачи исследований	Результат исследований													
2.	Технология управления персоналом	1. Проанализируйте конкретные ситуации «Формирование HR-службы», «Управление знаниями: модная теория или успешная практика?», «Нанять нельзя вырастить» 2. Напишите эссе на тему: «Основные принципы кадровой политики социального учреждения», «Неудачи в построении индивидуальной карьеры: причины и последствия»	12	-	16	Написание эссе – это вид внеаудиторной самостоятельной работы студентов по написанию сочинения небольшого объема и свободной композиции на частную тему, трактуемую субъективно и обычно неполно. Тематика эссе должна быть актуальной, затрагивающей современные проблемы области изучения дисциплины.										
3.	Планирование персонала	1. Проанализируйте преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала. Представьте результаты в виде таблицы. 2. Расчетная задачи «Определение потребности в персонале», «Составление и анализ баланса рабочего времени»	9	-	11	Аналитическая таблица может быть оформлена следующим образом Таблица Достоинства и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала <table><tr><td>Источник привлечения персонала</td><td>преимущества</td><td>недостатки</td></tr><tr><td>внешний</td><td></td><td></td></tr><tr><td>внутренний</td><td></td><td></td></tr></table> Для решения расчетной задачи на основе имеющихся	Источник привлечения персонала	преимущества	недостатки	внешний			внутренний			Таблица, решение задачи
Источник привлечения персонала	преимущества	недостатки														
внешний																
внутренний																

						исходных данных необходимо рассчитать численность производственного персонала, используя метод трудоемкости	
4.	Набор, отбор и прием персонала	Ситуация «Маркетинг персонала» Ситуация «Анализ работы и собеседование при приеме на работу» Составьте собственное резюме (должность и организация – по выбору обучающегося)	9	-	11	Описание ситуации и постановка задачи. Учреждение ведет поиск кандидатов на вакантную должность, и с этой целью осуществляет маркетинговые исследования в области персонала, которые позволяют определить требования к претендентам на должность, выявить круг источников и пути обеспечения потребности в персонале, рассчитать ожидаемые затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала. На имеющуюся вакантную должность претендуют несколько кандидатов. Поиск, отбор, наем и дальнейшее использование каждого из претендентов связано с определенными затратами. Организация-работодатель располагает рассчитанным лимитом средств, которые могут быть выделены на приобретение и дальнейшее использование одного кандидата на вакантную должность. Она разработала требования к претендентам на должность, которые являются основой для оценки и отбора кандидатов, а также располагает результатами проверочных испытаний претендентов. На основе этой информации необходимо определить, кого из претендентов предпочтет организация-работодатель, учитывая ограничения по финансовым ресурсам. Исходные данные включают: - полный формуляр «Требования к претендентам на должность» с указанием степени важности наличия у кандидата на должность того или иного профессионального или личностного качества (табл. 1); - данные о результатах проверочных испытаний кандидатов на вакантную должность (табл. 2); - информацию об источниках обеспечения потребности в персонале и затратах на приобретение и дальнейшее использование персонала по каждому из источников; - лимиты единовременных затрат на одного претендента.	Решение задачи, резюме, оценка резюме другими студентами группы

5.	Адаптация и развитие персонала	Составьте таблицу «Трудности профессиональной адаптации». На ее основе разработайте программу «Welcome-тренинга» для социального учреждения.	9	-	11	Анализ проблем профессиональной адаптации целесообразно начинать с изучения литературы по проблеме и их описания. Наиболее оптимальным способом представления результатов аналитической работы станет составление таблицы: <table><tr><th rowspan="2">Направления профадаптации персонала</th><th colspan="4">Проблемы профадаптации</th></tr><tr><th>психофизиол</th><th>соц-психол</th><th>профес</th><th>организ</th></tr><tr><td>Первичная профадаптация</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Вторичная профадаптация</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> На основе анализа выделенных проблем необходимо составить программу «Welcome-тренинга» для сотрудников, приходящих в социальное учреждение. В такую программу может быть включен комплекс мероприятий, которые необходимо осуществлять для скорейшей адаптации персонала в учреждении, упражнения, методы, формы профадаптации.	Направления профадаптации персонала	Проблемы профадаптации				психофизиол	соц-психол	профес	организ	Первичная профадаптация					Вторичная профадаптация					Таблица, проект программы «Welcome-тренинга»
Направления профадаптации персонала	Проблемы профадаптации																									
	психофизиол	соц-психол	профес	организ																						
Первичная профадаптация																										
Вторичная профадаптация																										
6.	Оценка персонала	На основе исходных данных оформите бланки документов по организации и проведению аттестации персонала. Перечень документов, которые необходимо заполнить: Приказ о проведении аттестации; График аттестации; Представление на аттестацию (характеристика работников); Аттестационный лист работника; Протокол заседания аттестационной комиссии. Отберите методики для оценки конкретного параметра работы сотрудника в процессе аттестации (на выбор.)	9	-	11	Для выполнения задания студентам предлагаются уже разработанные бланки, которые могут быть ими при необходимости изменены с соответствующей аргументацией. При отборе методов проведения аттестационных процедур обучающимися могут быть использованы любые типы методик (психологические, креативные и пр.) Для обоснования применения методики необходимо определить: цель аттестации, уровень аттестации, субъект и объект аттестации, результат для аттестуемого.	Заполнение бланков для аттестации, методики оценки персонала с обоснованием.																			
7.	Специфика управления персоналом в	Изучите содержание профстандартов в сфере социальной работы на Портале Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования.	9	-	11	Изучение документов осуществляется в соответствии с их основными разделами. В качестве результата работы с данными документами может выступать их сравнительный анализ и соотнесение с действующими должностными инструкциями сотрудников	Дискуссия																			

	социальной работе	Режим доступа: http://fgosvo.ru/docs/101/69/2/3				социальных учреждений, в которых студенты проходили практику.	
			9	-	9		зачет

6.2. Тематика и задания для практических занятий

Тема 1. Эволюция подходов к управлению персоналом. Современные тенденции управления персоналом.

Вопросы для обсуждения:

1. Теории управления персоналом
2. Современные теории управления персоналом
3. Концепция «человеческого капитала»: предпосылки появления и основные положения
4. Основные принципы управления персоналом социальной организации.
5. Типы кадровой политики.
6. Национальные модели управления персоналом в России, США, Японии, Западной Европы.

Тема 2. Технология управления персоналом

Вопросы для обсуждения:

1. Объекты и субъекты управления персоналом в социальном учреждении
2. Задачи и функции управления персоналом
3. Структура управления персоналом
4. Методы управления персоналом
5. Договорная основа трудовых отношений

Тема 3. Планирование персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Кадровое планирование и оценка потребности в персонале. Методы определения потребности в кадрах
2. Этапы и стадии кадрового планирования
3. Виды кадрового планирования
4. Методы сокращения персонала

Тема 4. Набор, отбор и прием персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Привлечение кандидатов в организацию
2. Создание вакансии и ее описание.
3. Внутренние и внешние источники привлечения персонала.
4. Процедура отбора персонала в организацию
5. Затраты, связанные с подбором персонала.
6. Методы набора и отбора сотрудников.
7. Испытательный срок.

Тема 5. Адаптация и развитие персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность и виды адаптации персонала в организации
2. Этапы адаптации сотрудника в организации
3. Управление адаптацией персонала и оценка ее эффективности

Тема 6. Оценка персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Теоретические основы оценки персонала
2. Технология процедуры оценки персонала
3. Традиционные методы оценки персонала
4. Современные методы оценки персонала

Тема 7. Специфика управления персоналом в социальной работе

1. Типология кадров социальной работы.
2. Основные требования профессии: физическое и психическое здоровье, компетентность и профессионализм.
3. Особенности профессиональной деятельности социальных работников. Профессиональные риски в социальной работе.
4. Должность и должностные полномочия. Описание и анализ должностей. Квалификационная характеристика. Должностная инструкция.
5. Профессиональные стандарты специалистов сферы социальной работы

6.3. Тематика и задания для лабораторных занятий

Лабораторные работы не предусмотрены РУП.

6.4. Методические рекомендации для выполнения курсовых работ (проектов)

Выполнение курсовых работ не предусмотрено РУП.

7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная:

1. Управление в социальной работе [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / под ред. Е.И. Холостовой, О.Г. Прохоровой, Е.И. Комарова. – М. : Дашков и Ко, 2014. – 300 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135062>
2. Трапезникова И.С. Администрирование в социальной работе [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.С. Трапезникова. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 63 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429712>
3. Социальная работа [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.Ф. Басов, В.М. Басова, С.В. Бойцова и др. ; под ред. Н.Ф. Басова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Дашков и Ко, 2015. – 352 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253961>
4. Комаров Е.И. Управление эффективностью социальных учреждений [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / Е.И. Комаров, Н.Н. Стрельникова, И.В. Малофеев. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 302 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453435>

б) дополнительная:

5. Дубенский, Ю.П. Управление социальной работой: курс лекций [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю.П. Дубенский, Е.И. Сергиенко. – Омск : ОмГУ, 2015. – 354 с. – URL: <https://e.lanbook.com/book/69784>
6. Пчелина, О.В. Предпринимательство, управление проектами и реклама в социальной сфере [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.В. Пчелина, А.Ю. Тарбушкин ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : ПГТУ, 2016. – 92 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461622>
7. Инновационные методы практики социальной работы [Электронный ресурс]: учебное пособие для магистров / Г.Х. Мусина-Мазнова, И.А. Потапова, О.М. Коробкова и др. – М. : Дашков и К°, 2015. – 316 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=221301>
8. Комаров, Е.И. Методологический инструментарий современного социального управления: Учебно-практическое пособие [Электронный ресурс] : учеб. пособие. – Электрон. дан. – М. : Дашков и К, 2016. – 316 с. – URL : <https://e.lanbook.com/book/93347>
9. Малофеев, И.В. Социальные услуги в системе социального обслуживания населения [Электронный ресурс] : учеб. пособие. – М. : Дашков и К, 2016. – 176 с. – URL : <https://e.lanbook.com/book/93283>
10. Организация, управление и администрирование в социальной работе [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Отв. ред. П.В. Палехова. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 128 с. – URL : <http://znanium.com/bookread2.php?book=254681>

11. Снисаренко, С.О. Организация, управление и администрирование в социальной работе [Электронный ресурс] : учеб. пособие. – С.-Пб. : ИЭО СПбУТУиЭ, 2011. – 138 с. – URL : <https://e.lanbook.com/book/63968>

12. Холостова, Е.И. Управление в социальной работе: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] : учеб. / Е.И. Холостова, О.Г. Прохорова, Е.И. Комарова. – М. : Дашков и К, 2016. – 300 с. – URL : <https://e.lanbook.com/book/93350>

13. Экономика и управление социальной сферой [Электронный ресурс] :учебник / Е.Н. Жильцов, Т.В. Науменко, Е.В. Егоров и др. ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики социальной сферы ; под ред. Е.Н. Жильцова и др. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. – 496 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375813>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Официальный сайт Союза социальных педагогов и социальных работников. – URL: <http://ssopir.ru/>

Единое окно доступа к образовательным ресурсам. – URL: <http://window.edu.ru/window/library>

Информационно-аналитический портал. – URL: <http://www.socpolitika.ru>

Социальная работа. Социальным работникам о социальной работе. – URL: <http://www.soc-work.ru/>

Социальная работа: независимый информационно-образовательный сервер социальной работы и общественных наук. – URL: <http://home.novoch.ru>

Официальный сайт Департамента по труду и социальной защите населения Костромской области. – URL: <http://socdep.adm44.ru/index.aspx>

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для освоения дисциплины необходимы учебные аудитории, оснащенные учебной мебелью и доской (меловой, флипчато), комплект мультимедиа-оборудования, видео-техника. компьютерный класс для электронного тестирования. Программное обеспечение: GNU LGPL v3+, свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом.