



1920

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
в г. Новороссийске
Кафедра гуманитарных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по работе с филиалами
ФГОУ ВО «Кубанский
государственный университет»
А.А. Евдокимов



» июня 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.27 УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Направление

подготовки/специальность 38.03.03 Управление персоналом

Направленность

(профиль)/специализация Развитие и оценка персонала

Форма обучения очная, очно-заочная

Квалификация Бакалавр

Краснодар 2021

Рабочая программа дисциплины «Управление социальным развитием персонала» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программу составил(и):

И.Е. Нестеренко, доцент канд.психол.наук

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



подпись

Рабочая программа дисциплины «Управление социальным развитием персонала» утверждена на заседании кафедры гуманитарных дисциплин протокол № 10 «13» мая 2021г.

Заведующий кафедрой гуманитарных дисциплин Грузинская Е.И.

фамилия, инициалы



подпись

Рабочая программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии филиала УГС 380000 «Экономика и управление» протокол № 10 от 13.05.2021 г.

Председатель УМК О.С.Хлусова



Рецензенты:

Д.А.Палин, заместитель генерального директора ООО «Эсток-консалтинг»

А.В.Солодкова, начальник отдела кадров ООО «Русмарин-Логистика-Н»

Содержание рабочей программы дисциплины (модуля)

- 1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).
 - 1.1 Цель освоения дисциплины
 - 1.2 Задачи дисциплины
 - 1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
 - 1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.
2. Структура и содержание дисциплины.
 - 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.
 - 2.2 Содержание дисциплины
 - 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины
 - 2.3.1 Занятия лекционного типа
 - 2.3.2 Занятия семинарского типа (практические/семинарские занятия, лабораторные работы)
 - 2.3.3 Примерная тематика курсовых работ
 - 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины
4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий
 - 5.1 Учебная литература
 - 5.2 Периодические издания
 - 5.3. Интернет ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационно справочные системы
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
7. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цели дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Управление социальным развитием персонала» является приобретение студентами знаний о сущности, факторах, методах социального развития персонала и навыков управления социальными процессами в организации.

1.2 Задачи дисциплины

Задачи изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала»:

- участие в организационно-управленческой и экономической деятельности, в ходе которой бакалавр получает основы знаний по разработке кадровой политики и стратегии управления персоналом;

- участие в информационно-аналитической деятельности, в ходе которой бакалавр получает навыки анализа социальных процессов и отношений в организации; а также анализа системы и процессов управления персоналом организации;

- участие в социально-психологической деятельности, в ходе которой бакалавр получает основы знаний по управлению этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;

- участие в проектной деятельности, в ходе которой бакалавр готов применять современные методы управления персоналом.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Управление социальным развитием персонала» входит в обязательную часть ООП, находится в логической и содержательно-методической связи с такими дисциплинами как «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Экономика и организация труда», «Теория организации», «Социология управления».

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

УК-3.3; УК-3.4; ОПК-3.5

Коды компетенций Название компетенции	Краткое содержание/ определение и структура компетенции (знать, уметь, владеть). Характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
ИУК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого	ИУК-3.3.3-1. Знает особенности и стратегии межличностного взаимодействия в командной работе.
	ИУК-3.3.У-1. Умеет анализировать возможные последствия личных действий в командной работе.
	ИУК-3.3.У-2. Владеет способностью строить продуктивное взаимодействие в команде на основе ответственного отношения к личным действиям
ИУК-3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	ИУК-3.4.3-1. Знает критерии оценки идей, информации, знаний и опыта.
	ИУК-3.4.У-1. Умеет конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт членов команды.
	ИУК-3.4.У-2. Владеет способностью обмениваться идеями, информацией, знанием и опытом в командной работе.
ИУК-3.5. Соблюдает нормы и установленные правила	ИУК-3.5.3-1. Знает правила и нормы командной работы.
	ИУК-3.5.У-1. Умеет соблюдать правила и нормы

командной работы; несет личную ответственность за результат	командной работы. ИУК-3.5.У-2. Владеет способностью нести личную ответственность в командной работе.
---	--

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.ач.ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице. Виды текущего контроля – коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, реферат, контрольные и тестовые задания. Вид промежуточной аттестации – зачет.

Вид учебной работы		Всего часов	Форма обучения	
			ОФО	ОЗФО
Контактная работа, в том числе:		52,2/36,2	52,2	36,2
Аудиторные занятия (всего)		48/34	48	34
Занятия лекционного типа		16/10	16	10
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		32/24	32	24
Лабораторные занятия		-	-	-
Иная контактная работа:		4,2/2,2	4,2	2,2
Контроль самостоятельной работы		4/2	4	2
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2/0,2	0,2	0,2
Самостоятельная работа, в том числе		55,8/71,8	55,8	71,8
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>		20/20	20	20
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка к коллоквиуму, ситуационный практикум, подготовка докладов, докладов с презентацией, выполнение контрольных заданий)</i>		20/30	20	30
Подготовка к текущему контролю		15,8/21,8	15,8	21,8
Контроль:				
Подготовка к зачету		-	-	-
Общая трудоёмкость	час.	108	108	108
	В том числе контактная работа	52,2/26,2	52,2	36,2
	Зач.ед	3	3	3

Лабораторные занятия не предусмотрены.

Курсовые работы не предусмотрены.

2.2 Структура дисциплины (модуля)

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Основные разделы дисциплины, изучаемые в 5 семестре (очная форма)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Контактная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	КСР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Введение. Персонал как объект социального управления	8	1	2		5
2	Социальное развитие персонала	8	1	2		5

	как объект управления					
3	Социальная среда организации как объект управления персоналом	12	2	4	1	5
4	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	13	2	4		7
5	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	11	1	4	1	5
6	Внешние факторы социального развития персонала	11	1	4		6
7	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	10	2	2	1	5
8	Социальная служба организации	13	2	4		7
9	Корпоративная социальная политика в условиях современной России	11	2	4		5
10	Механизм управления социальными процессами в организации	10,8	2	2	1	5,8
	ИКР	0,2				
	Итого:	108	16	32	4	55,8

Основные разделы дисциплины, изучаемые в 5 семестре (очно-заочная форма)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Контактная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	КСР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Введение. Персонал как объект социального управления	10	1	2		7
2	Социальное развитие персонала как объект управления	10	1	2		7
3	Социальная среда организации как объект управления персоналом	10	1	2		7
4	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	12	1	4		7
5	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	11	1	2	1	7
6	Внешние факторы социального развития персонала	10	1	2		7
7	Современные тенденции	10	1	2		7

	социального развития и гуманизации труда					
8	Социальная служба организации	12	1	4		7
9	Корпоративная социальная политика в условиях современной России	10	1	2		7
10	Механизм управления социальными процессами в организации	11,8	1	2	1	7,8
	ИКР	0,2				
	Итого:	108	10	24	2	71,8

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, КСР – контролируемая самостоятельная работа, СР – самостоятельная работа, ИКР – индивидуальная контактная работа.

2.3 Содержание разделов дисциплины

1 Введение. Персонал как объект социального управления

Общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы; субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система. Роль социальной сферы в жизни общества; функции государственной социальной политики; современное состояние социальной сферы.

2 Социальное развитие персонала как объект управления

Свойства и особенности процесса развития социальных систем; параметры организации как социального объекта; основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы; работник предприятия – объект или субъект социального управления.

3 Социальная среда организации как объект управления персоналом

Понятие социальной среды организации. Элементы социальной среды и их характеристика. Внешние и внутренние факторы социальной среды организации. Тенденции изменения социальной среды организации в условиях рыночной экономики. Различия европейской социальной модели управления персоналом и современной российской.

4 Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций

Особенности отечественного опыта управления социальными процессами; реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом; распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели.

5 Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала

Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.

Технические, экономические и социальные параметры организации; организация как социальная среда личности работника; материальные и социально-психологические компоненты социальной среды; система управления персоналом как фактор социальных премий. Основные факторы социальных изменений в современном обществе.

Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия; рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений, управления; гуманизация управления; рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.

6 Внешние факторы социального развития персонала

Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы; возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга.

7 Современные тенденции социального развития и гуманизации труда

Понятие социального развития. Взаимосвязь экономического и социального развития. Показатели социального развития. Основные тенденции социального развития и гуманизации труда в постиндустриальном обществе. Отечественный опыт социального развития организаций. Проблемы социального развития организаций в современном российском обществе. Социальное обеспечение нововведений в организациях.

8 Социальная служба организации

Механизм управления социальными процессами в организации. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования; методы социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.

9 Корпоративная социальная политика в условиях современной России

Понятие социальной политики. Влияние на организацию социальной политики государства. Особенности социальной политики государства в современной России. Задачи социальной политики и организации в условиях трансформации общественных отношений. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации. Проблемы корпоративной социальной политики в зарубежных странах и в России. Роль профсоюзов в осуществлении корпоративной социальной политики.

10 Механизм управления социальными процессами в организации

Механизмы управления социальными процессами должны включать определенные способы взаимодействия с местными, муниципальными органами социального управления. Методы: соц партнерство, соц планирование, стратегическое управление.

Схема формирования механизмами управления. Основными элементами механизма управления социальным развитием организации являются: постановка социальных целей организации, включающая прогнозирование социальных последствий реализации альтернативных стратегий и достижения целей научно-технического и производственно-коммерческого характера, а также прогнозирование изменений факторов внешней среды; разработка системы параметров (показателей), позволяющих производить количественную оценку социальных факторов производства (состояния объектов социального управления) и степень достижения соответствующих целей; планирование социального развития организации как деятельность по определению путей и способов достижения намеченных целей – состава мероприятий, осуществление которых приведет к желаемым результатам, необходимых для этого ресурсов, сроков и исполнителей; организация выполнений плановых мероприятий; координация и контроль действий исполнителей; анализ изменений социальных факторов производства в результате осуществления мероприятий плана социального развития; анализ общего состояния и предстоящих изменений социальной подсистемы предприятия в течение всего планового периода; разработка предложений и внесение поправок в методику постановки целей, прогнозирования и планирования социального развития, реорганизация системы управления социальным развитием с учетом итогов выполнения плана и фактического состояния социальной подсистемы.

2.3.1 Занятия лекционного типа

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	Введение. Персонал как объект социального	Общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы; субъект и объект	Конспект

	управления	управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система.	
2	Социальное развитие персонала как объект управления	Свойства и особенности процесса развития социальных систем; параметры организации как социального объекта; основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы; работник предприятия – объект или субъект социального управления	Конспект
3	Социальная среда организации как объект управления персоналом	Понятие социальной среды организации. Элементы социальной среды и их характеристика. Внешние и внутренние факторы социальной среды организации. Тенденции изменения социальной среды организации в условиях рыночной экономики.	Конспект
4	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	Особенности отечественного опыта управления социальными процессами; реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом; распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели.	Конспект
5	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала. Технические, экономические и социальные параметры организации; организация как социальная среда личности работника; материальные и социально-психологические компоненты социальной среды; система управления персоналом как фактор социальных премий. Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия; рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений,	Конспект

		управления; гуманизация управления; рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.	
6	Внешние факторы социального развития персонала	Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы; возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга.	Конспект
7	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	Понятие социального развития. Взаимосвязь экономического и социального развития. Показатели социального развития. Основные тенденции социального развития и гуманизации труда в постиндустриальном обществе. Отечественный опыт социального развития организаций.	Конспект
8	Внешние факторы социального развития персонала	Механизм управления социальными процессами в организации. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования; методы социального прогнозирования.	Конспект
9	Корпоративная социальная политика в условиях современной России	Понятие социальной политики. Влияние на организацию социальной политики государства. Особенности социальной политики государства в современной России. Задачи социальной политики и организации в условиях трансформации общественных отношений. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации.	Конспект
10	Механизм управления социальными процессами в организации	Механизмы управления социальными процессами должны включать определенные способы взаимодействия с местными, муниципальными органами социального управления. Методы: соц партнерство, соц планирование, стратегическое управление. Схема формирования механизмами управления.	Конспект

2.3.2. Занятия семинарского (практического) типа

№ п/п	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоёмкость в часах
1	Введение. Персонал как объект социального управления	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, контрольные и тестовые задания
2	Социальное развитие персонала как объект управления	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, контрольные и тестовые задания
3	Социальная среда организации как объект управления персоналом	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, контрольные и тестовые задания
4	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, контрольные и тестовые задания
5	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, контрольные и тестовые задания
6	Внешние факторы социального развития персонала	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, контрольные и тестовые задания
7	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, контрольные и тестовые задания
8	Внешние факторы социального развития персонала	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, контрольные и тестовые задания
9	Корпоративная социальная политика в условиях современной России	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, контрольные и тестовые задания
10	Механизм управления социальными процессами в организации	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, контрольные и тестовые задания

2.3.3 Лабораторные занятия - не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При изучении дисциплины «Управление социальным развитием персонала» обязательными являются следующие формы самостоятельной работы:

- разбор теоретического материала по учебникам, учебным пособиям, конспектам лекций;
- самостоятельное изучение указанных теоретических вопросов;

- подготовка докладов, докладов с презентацией;
- подготовка к выполнению контрольных и тестовых заданий;
- подготовка к зачету.

Таблица – Форм внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование разделов	Формы внеаудиторной самостоятельной работы	Трудоёмкость в часах	Указание разделов и тем, отводимых на самостоятельное освоением обучающимися
Введение. Персонал как объект социального управления	Проработка учебного теоретического материала Выполнение контрольных и тестовых заданий Подготовка докладов	5	Роль социальной сферы в жизни общества; функции государственной социальной политики; современное состояние социальной сферы.
Социальное развитие персонала как объект управления	Проработка учебного теоретического материала Выполнение контрольных и тестовых заданий Подготовка докладов	5	Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы; работник предприятия – объект или субъект социального управления
Социальная среда организации как объект управления персоналом	Проработка учебного теоретического материала Выполнение контрольных и тестовых заданий Подготовка докладов	5	Различие европейской социальной модели управления персоналом и современной российской
Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций	Проработка учебного теоретического материала Выполнение контрольных и тестовых заданий Подготовка докладов	7	Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом; распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели.
Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	Проработка учебного теоретического материала	5	Основные факторы социальных изменений в современном обществе.

	Выполнение контрольных и тестовых заданий Подготовка докладов		
Внешние факторы социального развития персонала	Проработка учебного теоретического материала Выполнение контрольных и тестовых заданий Подготовка докладов	6	Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга.
Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	Проработка учебного теоретического материала Выполнение контрольных и тестовых заданий Подготовка докладов	5	Проблемы социального развития организаций в современном российском обществе. Социальное обеспечение нововведений в организациях.
Социальная служба организации	Проработка учебного теоретического материала Выполнение контрольных и тестовых заданий Подготовка докладов	7	Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.
Корпоративная социальная политика в условиях современной России	Проработка учебного теоретического материала Выполнение контрольных и тестовых заданий Подготовка докладов	5	Проблемы корпоративной социальной политики в зарубежных странах и в России. Роль профсоюзов в осуществлении корпоративной социальной политики.
Механизм управления социальными процессами в организации	Проработка учебного теоретического материала Выполнение контрольных и тестовых заданий Подготовка докладов	5,8	Основные элементы механизма управления социальным развитием организации.
Итого		55,8	

Примерные темы докладов, рефератов для самостоятельной работы обучающихся

1. Междисциплинарное измерение управления социальным развитием организации.
2. Системный подход к проблеме социального развития организации и ее управления.
3. Факторы социального управления: менеджер и коллектив.
4. Проблема духовного и психофизического совершенства в коллективе.
5. Проблема защиты психосферы личности в коллективе.
6. Социальная сфера и ее факторы.
7. Культурно-антропологические измерения социальной сферы коллектива.
8. Жизнь и труды выдающихся менеджеров.
9. Социальная эволюция в обществе и на предприятии.
10. Социальная антропология предпринимательства.
11. Управление: основные учения о нем.
12. Становление системы предпринимательства в России.
13. Духовность как человеческая сущность: на работе всегда должно быть место новаторской мысли.
14. Гуманизация труда: перспективы в России и за рубежом.
15. Специфика управленческого подхода к социальному развитию коллектива.
16. Идея целостности человека: труд и коллектив.
17. Развитие человечности в свободном предпринимательском предприятии.
18. Влияние на предприятие социальной политики.
19. Управление социальными процессами.
20. Факторы социальной среды организации.
21. Облик социального работника: социальная сфера организации.
22. Социальный менеджмент: концепции и эволюция.
23. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.
24. Понятие социального управления.
25. Предприимчивость руководителя.

Таблица – Методическое обеспечение самостоятельной работы.

№	Вид СР	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного теоретического материала по учебникам, учебным пособиям, конспектам лекций	<p>«Положение о самостоятельной работе обучающихся»- Утвержденное Приказом ректора ФГБОУ ВО «КубГУ» от 03.03.2016г. № 272.</p> <p>1. Маслова, Валентина Михайловна. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2020. - 431 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/449289 ; Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.</p> <p>2. Одегов, Юрий Геннадьевич. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2020. - 467 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/449872 ; Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.</p> <p>3. Забродин, Вадим Юрьевич. Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие для вузов / В. Ю. Забродин. - Москва : Юрайт, 2020. - 130</p>

		<p>с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/453411 ; Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.</p> <p>4. Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков, С. А. Антонов, А. А. Беляев [и др.] ; под редакцией Э. М. Короткова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 429 с. - URL: https://urait.ru/bcode/450048 ; Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-07332-4. - Текст : электронный.</p> <p>5. Рыбина, З. В. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие : [16+] / З. В. Рыбина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 224 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597420 (дата обращения: 02.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0692-2. – DOI 10.23681/597420. – Текст : электронный</p> <p>6. Сафонов, Валерий Анатольевич. Социальное партнерство : учебник для вузов / В. А. Сафонов. - Москва : Юрайт, 2020. - 395 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/450096 (дата обращения: 02.03.2021); Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-01455-6. - Текст : электронный.</p> <p>7. Каменская, Валентина Георгиевна. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. - 2-е изд., стер. - Москва : Юрайт, 2020. - 194 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/454771 (дата обращения: 04.03.2021); Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-05617-4. - Текст : электронный.</p> <p>8. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К. Э. Оксинайд. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 182 с. – (Экономика и управление). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105 (дата обращения: 02.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-0031-0. – Текст : электронный.</p> <p>9. Данилюк, А. А. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие : [16+] / А. А. Данилюк ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2016. – 172 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572031 (дата обращения: 02.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-01237-2. – Текст : электронный.</p> <p>10. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала : учебно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" /</p>
--	--	---

		[А. Я. Кибанов и др.] ; Гос. ун-т управления ; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2016. - 63 с. - (Управление персоналом: теория и практика). - Авторы указаны на обороте тит. листа. - ISBN 978-5-392-20053-5 : 131 р. 25 к.
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка докладов, докладов с презентацией, выполнение контрольных и тестовых заданий)	<p>«Положение о самостоятельной работе обучающихся»- Утвержденное Приказом ректора ФГБОУ ВО «КубГУ» от 03.03.2016г. № 272.</p> <p>1. Маслова, Валентина Михайловна. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2020. - 431 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/449289 ; Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.</p> <p>2. Одегов, Юрий Геннадьевич. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2020. - 467 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/449872 ; Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.</p> <p>3. Забродин, Вадим Юрьевич. Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие для вузов / В. Ю. Забродин. - Москва : Юрайт, 2020. - 130 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/453411 ; Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.</p> <p>4. Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков, С. А. Антонов, А. А. Беляев [и др.] ; под редакцией Э. М. Короткова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 429 с. - URL: https://urait.ru/bcode/450048 ; Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-07332-4. - Текст : электронный.</p> <p>5. Рыбина, З. В. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие : [16+] / З. В. Рыбина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 224 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597420 (дата обращения: 02.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0692-2. – DOI 10.23681/597420. – Текст : электронный</p> <p>6. Сафонов, Валерий Анатольевич. Социальное партнерство : учебник для вузов / В. А. Сафонов. - Москва : Юрайт, 2020. - 395 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/450096 (дата обращения: 02.03.2021); Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-01455-6. - Текст : электронный.</p> <p>7. Каменская, Валентина Георгиевна. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. - 2-е изд., стер. - Москва : Юрайт, 2020. - 194 с. - (Высшее образование). - URL:</p>

		<p>https://urait.ru/bcode/454771 (дата обращения: 04.03.2021); Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-05617-4. - Текст : электронный.</p> <p>8. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К. Э. Оксинайд. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 182 с. – (Экономика и управление). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105 (дата обращения: 02.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-0031-0. – Текст : электронный.</p> <p>9. Данилюк, А. А. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие : [16+] / А. А. Данилюк ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2016. – 172 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572031 (дата обращения: 02.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-01237-2. – Текст : электронный.</p> <p>10. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала : учебно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [А. Я. Кибанов и др.] ; Гос. ун-т управления ; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2016. - 63 с. - (Управление персоналом: теория и практика). - Авторы указаны на обороте тит. листа. - ISBN 978-5-392-20053-5 : 131 р. 25 к.</p>
3.	Подготовка реферата	«Положение о самостоятельной работе обучающихся»- Утвержденное Приказом ректора ФГБОУ ВО «КубГУ» от 03.03.2016г. № 272.

Согласно письма Министерства образования и науки РФ № МОН-25486 от 21.06.2017г «О разработке адаптированных образовательных программ» -Разработка адаптивной программы необходима в случае наличия в образовательной организации хотя бы одного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

С точки зрения применяемых методов используются как традиционные информационно-объяснительные лекции, так и интерактивная подача материала с мультимедийной системой. Компьютерные технологии в данном случае обеспечивают возможность разнопланового отображения алгоритмов и демонстрационного материала. Такое сочетание позволяет оптимально использовать отведенное время и раскрывать логику и содержание дисциплины.

Лекции представляют собой систематические обзоры основных аспектов дисциплины.

Практические и лабораторные занятия позволяют научить применять теоретические знания при решении и исследовании конкретных задач. Подход разбора конкретных ситуаций широко используется как преподавателем, так и обучающимися при проведении анализа результатов самостоятельной работы. Это обусловлено тем, что в процессе исследования часто встречаются задачи, для которых единых подходов не существует. Каждая конкретная задача при своем исследовании имеет множество подходов, а это требует разбора и оценки целой совокупности конкретных ситуаций.

При освоении дисциплины используются следующие сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности бакалавров.

Таблица - Сочетание видов учебной деятельности с различными методами ее активизации.

В процессе проведения занятий применяются интерактивные методы обучения.

Проблемная лекция - на этой лекции новое знание вводится через проблемность вопроса, задачи или ситуации. При этом процесс познания обучающихся в сотрудничестве и диалоге с преподавателем приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения.

Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть, готовой схемы решения в прошлом опыте нет. Лекция строится таким образом, чтобы обусловить появление вопроса в сознании обучающегося. Учебный материал представляется в форме учебной проблемы. Она имеет логическую форму познавательной задачи, отмечающей некоторые противоречия в ее условиях и завершающейся вопросами, которые это противоречие объективирует. Проблемная ситуация возникает после обнаружения противоречий в исходных данных учебной проблемы. Для проблемного изложения отбираются важнейшие разделы курса, которые составляют основное концептуальное содержание учебной дисциплины, являются наиболее важными для профессиональной деятельности и наиболее сложными для усвоения слушателей. Учебные проблемы должны быть доступными по своей трудности для слушателей.

Групповая дискуссия. Это метод организации совместной коллективной деятельности, позволяющий в процессе непосредственного общения путем логических доводов воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии. Целью дискуссии является интенсивное и продуктивное решение групповой задачи. Метод групповой дискуссии обеспечивает глубокую проработку имеющейся информации, возможность высказывания обучающимися разных точек зрения по заданной преподавателем проблеме, тем самым способствуя выработке адекватного в данной ситуации решения. Метод групповой дискуссии увеличивает вовлеченность участников в процесс этого решения, что повышает вероятность его реализации.

Лекция – визуализация. Данный вид лекции является результатом нового использования принципа наглядности. Подготовка данной лекции преподавателем состоит в том, чтобы изменить, переконструировать учебную информацию по теме лекционного занятия в визуальную форму для представления обучающимся через технические средства обучения или вручную (схемы, рисунки, чертежи и т.п.). Чтение лекции сводится к связанному, развернутому комментированию преподавателем подготовленных наглядных

материалов, полностью раскрывающему тему данной лекции. Лучше всего использовать разные виды визуализации - натуральные, изобразительные, символические, - каждый из которых или их сочетание выбирается в зависимости от содержания учебного материала. Этот вид лекции лучше всего использовать на этапе введения слушателей в новый раздел, тему, дисциплину.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

В качестве оценочных средств программой дисциплины предусматривается:

- текущий контроль (подготовка к коллоквиуму, подготовка докладов, докладов с презентацией, рефератов, выполнение контрольных и тестовых заданий);
- промежуточная аттестация (зачет)

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений

4.1.1 Вопросы для устного опроса по теме «Введение. Персонал как объект социального управления»

1. Типы предприятий и особенности персонала предприятий разных сфер деятельности.
2. Социальные процессы функционирования и развития предприятия.
3. Социальный потенциал трудового коллектива и проблемы его реализации.
4. Функции службы управления персоналом.

4.1.2 Вопросы для устного опроса по теме «Социальное развитие персонала как объект управления»

1. Какова последовательность формирования социальной стратегии организации, какие существуют уровни социальных стратегий?
2. В чем особенность современной мотивационной модели личности работника?
3. Назовите показатели социального развития персонала.
4. Этапы проектирования социального развития персонала в организации.

4.1.3 Вопросы для устного опроса по теме «Социальная среда организации как объект управления персоналом»

1. Различие подходов к определению сущности социальной организации.
2. Проблема организационного эффекта.
3. Организация как социальная среда личности работника. В чем состоят особенности такого подхода?
4. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.
5. Каковы стили поведения современной организации в окружающей среде? Какова роль «заинтересованных общественных групп» в деятельности организаций?
6. Что представляет собой концепция социальной ответственности организации?
7. Каковы основные показатели социального развития организации?

4.1.4 Вопросы для устного опроса по теме «Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций»

1. В чем заключаются особенности отечественного опыта управления социальными процессами?
2. Назовите основные этапы социальных изменений на предприятиях с периода индустриализации и по настоящее время.
3. Опыт предприятий США в решении социальных задач.

4. Особенности подхода к управлению социальными процессами в западноевропейских странах.
5. Специфика решения социальных проблем на предприятиях Японии
6. Каковы социальные идеи и практика социального управления на современном этапе в нашей стране и за рубежом? Проведите сравнительный анализ.
7. Какие существовали способы распределения средств на социальные цели в Советском Союзе и методы для управления социальным развитием в 70—80-е гг.?

4.1.5 Вопросы для устного опроса по теме «Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала»

1. Особенности внепроизводственной социальной инфраструктуры организации.
2. Как влияют параметры организации (технические экономические, социальные) на социальные изменения в организации?
3. Какие принципы, заложенные в системе управления персоналом, обуславливают социальные изменения в организации?
4. Какое отношение имеют цели организации на социальные изменения в ней? Назовите виды социальных целей организации.
5. Назовите факторы, влияющие на физические возможности работников организации (факторы трудоспособности).
6. Назовите факторы, влияющие на отношение работников к труду.

4.1.6 Вопросы для устного опроса по теме «Внешние факторы социального развития персонала»

1. Как классифицируются факторы внешней среды, влияющие на организацию?
2. Влияние особенностей места расположения организации на решение улучшения качества жизни работника.
3. Как влияет экономическая политика государства на социальное развитие организации?
4. Перечислите социокультурные факторы, оказывающие влияние на социальное развитие организации.
5. Как трудовое законодательство РФ влияет на социальное развитие организации. Подтвердите выдержками из Трудового кодекса РФ.

4.1.7 Вопросы для устного опроса по теме «Современные тенденции социального развития и гуманизации труда»

1. Какие социальные последствия имели промышленная и научно-техническая революции?
2. Что означает гуманизация управления?
3. Как влияют процессы глобализации на подходы к удовлетворению социально – материальных потребностей населения?
4. Какие существуют виды и элементы социального планирования? Назовите принципы и методы разработки стратегического плана организации?
5. Какое место в структуре стратегического плана организации занимает социальная стратегия. Каково содержание плана социальной стратегии?
6. Что представляет собой содержание понятий «качество трудовой жизни» и «гуманизации труда»?

4.1.8 Вопросы для устного опроса по теме «Социальная служба организации»

1. Каковы миссия деятельности основные функции служб по управлению социальным развитием организации?
2. Каковы структура и сфера ответственности (компетенции) службы персонала по осуществлению социальной деятельности?
3. Какие существуют квалификационные требования (какова компетентность) к специалисту и руководителю по осуществлению социальной деятельности?

4.1.9 Вопросы для устного опроса по теме «Корпоративная социальная политика в условиях современной России»

1. Стадии развития корпоративных социальных отношений в рамках внутрифирменных трудовых взаимоотношений.
2. Внутрифирменные трудовые отношения как часть корпоративной социальной политики компании.
3. Кадровая политика компании как один из аспектов корпоративной социальной политики
4. Противоречия и конфликты между работодателем и наемным работником. Пути их решения.
5. Определение системы потребностей и методы мотивации и стимулирования наемного работника.
6. Корпоративная социальная политика. Российские реалии. 42
7. Влияние кризиса на внутреннюю социальную политику в различных отраслях российского делового мира

4.1.10 Вопросы для устного опроса по теме «Механизм управления социальными процессами в организации»

1. Назовите главные социально-психологические аспекты управления персоналом.
2. Назовите социально-психологические методы управления персоналом и раскройте содержание каждого.
3. Каковы общие принципы использования и распределения прибыли на социальные цели? Каковы особенности фондов — резервного, накопления и потребления?
4. В чем суть методики социального паспорта и оценки уровня социального развития организации?

Решение кейсов

Кейс 1.

В 1932 г. была основана японская компания «Мацусита Электрик Индастриал Ко, Лтд», являющаяся одним из мировых лидеров в производстве электротехники и электроники. В России, как и в других странах известны торговые марки этой компании: «Технике» и «Панасоник». Основатель компании Комоскэ Мацусита сформулировал цель основных положений менеджмента:

- не хитря, будь честным;
- будь хозяином на своем месте;
- не живи вчерашним днем, постоянно совершенствуй свои знания;
- относись с уважением и вниманием к окружающим;
- все время помни о внешнем мире, приспосабливайся к законам его развития;
- с благодарностью относись к тому, что имеешь и получаешь - мы все берем у общества в долг;
- не уставай задавать себе вопрос: «На кого я работаю»? Ответ только один - на общество.

Вопросы

1. В чем заключается социальная направленность менеджмента?
2. Каким образом можно разумно совмещать в менеджменте частное и общественное начало?
3. Попытайтесь продолжить формулировку основных положений менеджмента Комоскэ Мацусита доведя их число до десяти.

Кейс 2.

Классика менеджмента содержит примеры емких выражений, кратко характеризующих суть менеджмента и его значение для бизнеса. Это, по существу, принципы эффективного менеджмента. Вот некоторые примеры принципов деятельности американских фирм «Дженерал Моторс» и «IBM».

- «Руководитель не может позволить себе роскошь учиться на ошибках».
- «Вы можете свалить дурака в чем угодно и вам дадут шанс исправиться. Но если вы хоть немного схалтурите в том, что касается управления людьми, то вам конец. Здесь все просто: либо высший уровень работы, либо нам придется расстаться».
- «Успех нашего бизнеса тесно связан с дарованием и преданностью наших менеджеров. Прибыль течет туда, где есть мозги».

Вопросы

1. Согласны ли вы с приведенными выше высказываниями?
2. Постарайтесь сформулировать собственную оригинальную интерпретацию аналогичного выражения с учетом российской практики менеджмента.

Кейс 3.

Как лучше работать с партнером, клиентом? Этот вопрос стоит перед каждым менеджером. Здесь можно использовать следующие подходы:

1. Создать доверительную атмосферу при переговорах.
2. Попросить партнера более подробно рассказать о проблеме. Это будет способствовать более четкому определению позиций сторон.
3. Помочь партнеру глубже вникнуть в ситуацию, делая по ходу беседы краткие, запоминающиеся обобщения - заключения.
4. Ориентировать партнера к творческим рассуждениям, чтобы проблема получила более разностороннее освещение.
5. Убедить партнера, что откладывать решение сложившейся ситуации невыгодно, это позволит определить реальность намерений партнера о сотрудничестве с вами.
6. Изложить собственное решение проблемы, но наряду с другими возможными. Тогда партнер выберет решение самостоятельно, но скорее всего предложенное вами.

Вопросы

1. Какой из отмеченных подходов, на ваш взгляд, наиболее эффективен?
2. Какие подходы в деловых переговорах, способствующие их успеху, вы могли бы еще предложить?

Тестовое контрольное задание

Вариант 1.

1.1. Под категорией «кадры организации» следует понимать:

- а - часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- б - трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;

1.2. Безработные - это:

- а - трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней;
- б - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе;
- в - лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-59 лет, женщины - 45-54 года).

1.3. Что следует понимать под категорией «персонал»?

- а - это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

б - совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.

1.4. Под эффектом совместной деятельности персонала следует понимать (при необходимости указать несколько):

а - степень реализации организационной цели;

б - уровень эффективности труда;

в - материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники от того, что они состоят в этой организационной структуре.

1.5. Причинами сегментации персонала на «ядро» и «периферию» на предприятии (в организации) являются (при необходимости указать несколько):

а - различия в уровне экономической эффективности труда;

б - различия в уровне социальной эффективности труда;

в - финансовое положение предприятия;

г - воля руководства предприятия.

1.6. Выделите категории населения, которые относятся к экономически активному населению (при необходимости указать несколько):

а - занятое население;

б - безработные;

в - трудоспособное население;

г - трудовые ресурсы;

д - ищущие работу;

е - граждане старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

1.7. Выделите категории населения, которые относятся к занятому населению (при необходимости указать несколько):

а - работающие по найму;

б - имеющие оплачиваемую работу (службу);

в - лица в местах лишения свободы;

г - самостоятельно обеспечивающие себя работой;

д - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком;

е - избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

ж - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе;

з - проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел;

и - трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах;

к - трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях;

л - работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны.

1.8. К экономически неактивному населению относятся (при необходимости указать несколько):

а - работающие по найму;

б - имеющие оплачиваемую работу (службу);

в - лица в местах лишения свободы;

г - самостоятельно обеспечивающие себя работой;

д - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком;

е - избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

ж - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе;

з - проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел;
и - трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах;
к - трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях;
л - работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны.

1.9. Характеристиками «ядра» персонала являются (при необходимости указать несколько):

а - защищенность рабочего места от влияния рынка;
б - гарантия занятости на длительную перспективу;
в - неудобные дни и часы работы;
г - стопроцентная оплата больничных листов и отпусков,
д - негарантированное пенсионное обеспечение;
е - гарантированное обучение и переквалификация за счет работодателя.

Вариант 2.

2.1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2.2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

2.3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

2.4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

2.5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

а - политику по набору женщин и национальных меньшинств;

- б - политику по отношению к временным работающим;
- в - уровень оплаты;
- г - оценку будущих потребностей в кадрах.

2.6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

- а - разработка стратегии управления персоналом;
- б - работа с кадровым резервом;
- в - переподготовка и повышение квалификации работников;
- г - планирование и контроль деловой карьеры;
- д - планирование и прогнозирование персонала;
- е - организация трудовых отношений.

2.7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
- б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
- в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

2.8. Принцип комплексности подразумевает:

- а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
- б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
- в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

2.9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

- а - метод аналогий;
- б - метод структуризации целей;
- в - морфологический анализ.

2.10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

- а - метод аналогий;
- б - метод творческих совещаний.

2.11. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

- а - административные;
- б - экономические;
- в - статистические;
- г - социально-психологические;
- д - стимулирования.

2.12. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

- а - административные;
- б - экономические;
- в - социально-психологические.

2.13. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

- а - административные;

- б - экономические;
- в - социально-психологические.

2.14. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

- а - административные;
- б - экономические;
- в - социально-психологические.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

В 5-м семестре – зачет в устной форме по предложенным вопросам.

Вопросы к зачету по дисциплине «Управление социальным развитием персонала»

1. Понятие социальной среды и социальной сферы.
2. Взаимосвязь экономического и социального развития организации.
3. Содержание и формы управления социальным развитием организации.
4. Отечественный опыт управления социальным развитием организации.
5. Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.
6. Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем.
7. Глобальные социальные проблемы современности.
8. Условия развития социальной сферы современных организаций.
9. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия.
10. Социально-экономическое положение Российской Федерации.
11. Цели социальной политики современного государства.
12. Особенности социального партнерства в России.
13. Субъекты системы социального партнерства.
14. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации.
15. Меры социальной защиты работников.
16. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации.
17. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
18. Внеурочное время и досуг работников как фактор социального развития персонала.
19. Социальные технологии как инструмент развития персонала.
20. Стратегия социального развития предприятия и порядок его разработки.
21. Отечественная школа социального управления.
22. Технологии социального планирования.
23. Социальная политика и концепция социального управления.
24. Соотношение понятий прогресса и социального развития.
25. Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений в организации.
26. Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
27. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
28. Понятие социальной инфраструктуры.
29. Элементы социальной среды работника.
30. Исходные данные для построения системы управления социальной подсистемой предприятия.
31. Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.
32. Направления социальной политики организации.
33. Свойства и особенности процесса развития социальных систем.
34. Механизмы управленческого воздействия на социальные процессы в организации.
35. Персонал организации как субъект и объект социального управления.

36. Понятие и структура социально-экономической среды организации.
37. Планирование и показатели социального развития общества и организации.
38. Социальная подсистема организаций, ее элементы.
39. Влияние на организацию социальной политики государства.
40. Анализ отечественных и зарубежных подходов к управлению социальным развитием персонала организации.
41. Понятие стратегического планирования и его элементы. Структура стратегического плана организации. Содержание плана социальной стратегии.
42. Формирование и направления социальных инвестиций в современных организациях.
43. Анализ подходов к оценке эффективности финансового и организационного обеспечения программ социального развития персонала.
44. Методики оценки уровня социального развития организации.
45. Квалификационные требования к специалисту и руководителю по осуществлению социальной деятельности.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. 5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий.

5.1 Учебная литература

1. Маслова, Валентина Михайловна. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2020. - 431 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/449289> ; Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.
2. Одегов, Юрий Геннадьевич. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2020. - 467 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/449872> ; Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

3. Забродин, Вадим Юрьевич. Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие для вузов / В. Ю. Забродин. - Москва : Юрайт, 2020. - 130 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/453411> ; Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.
4. Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков, С. А. Антонов, А. А. Беляев [и др.] ; под редакцией Э. М. Короткова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 429 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/450048> ; Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-07332-4. - Текст : электронный.
5. Рыбина, З. В. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие : [16+] / З. В. Рыбина. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. - 224 с. : ил., табл. - Режим доступа: по подписке. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597420> (дата обращения: 02.06.2021). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4499-0692-2. - DOI 10.23681/597420. - Текст : электронный
6. Сафонов, Валерий Анатольевич. Социальное партнерство : учебник для вузов / В. А. Сафонов. - Москва : Юрайт, 2020. - 395 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/450096> (дата обращения: 02.03.2021); Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-01455-6. - Текст : электронный.
7. Каменская, Валентина Георгиевна. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. - 2-е изд., стер. - Москва : Юрайт, 2020. - 194 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/454771> (дата обращения: 04.03.2021); Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-534-05617-4. - Текст : электронный.
8. Оксинойд, К. Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К. Э. Оксинойд. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : ФЛИНТА, 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - Режим доступа: по подписке. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105> (дата обращения: 02.06.2021). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-0031-0. - Текст : электронный.
9. Данилюк, А. А. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие : [16+] / А. А. Данилюк ; Тюменский государственный университет. - Тюмень : Тюменский государственный университет, 2016. - 172 с. : ил. - Режим доступа: по подписке. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572031> (дата обращения: 02.06.2021). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-400-01237-2. - Текст : электронный.
10. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала : учебно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [А. Я. Кибанов и др.] ; Гос. ун-т управления ; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2016. - 63 с. - (Управление персоналом: теория и практика). - Авторы указаны на обороте тит. листа. - ISBN 978-5-392-20053-5 : 131 p. 25 к.

5.2. Периодическая литература

1. Вопросы государственного и муниципального управления. - URL: <https://dlib.eastview.com/browse/publication/80304>
2. Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). - URL: <https://dlib.eastview.com/browse/publication/9367>
3. Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. - URL: <https://dlib.eastview.com/browse/publication/71213>

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ». - URL: <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН». - URL: www.biblioclub.ru

3. ЭБС «ZNANIUM.COM». - URL: www.znanium.com

4. ЭБС «ЛАНЬ». - URL: <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

Web of Science (WoS). - URL: <http://webofscience.com/>

Scopus. - URL: <http://www.scopus.com/>

ScienceDirect. - URL: www.sciencedirect.com

Журналы издательства Wiley. - URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/>

Научная электронная библиотека (НЭБ). - URL: <http://www.elibrary.ru/>

Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН. - URL: <http://archive.neicon.ru>

Базы данных компании «Ист Вью». - URL: <http://dlib.eastview.com/>

Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. - URL: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>

Springer Journals. - URL: <https://link.springer.com/>

Springer Nature Protocols and Methods
<https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>

Springer eBooks. - URL: <https://link.springer.com/>

"Лекториум ТВ". - URL: <http://www.lektorium.tv/>

Университетская информационная система РОССИЯ. - URL: <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

Консультант Плюс

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка. - URL: (<http://cyberleninka.ru/>)

2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. - URL: <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;

3. Федеральный портал "Российское образование". - URL: <http://www.edu.ru/>

4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам". - URL: <http://window.edu.ru/>;

5. Служба тематических толковых словарей. - URL: <http://www.glossary.ru/>;

6. Словари и энциклопедии. - URL: <http://dic.academic.ru/>;

7. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы. - URL: http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety

8. Официальный интернет-портал правовой информации. - URL : <http://pravo.gov.ru>

9. История РФ : федеральный портал. - URL : <https://histrf.ru/>

10. Консультант-Плюс : справочно-поисковая система (некоммерческая Интернет-версия). - URL: <http://www.consultant.ru/>

11. Гарант Ру : информационно-правовой портал (некоммерческая Интернет-версия). - URL : <http://www.garant.ru/>

12. Нормативные правовые акты в Российской Федерации. - URL : <http://pravo.minjust.ru/>

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций. URL: <https://infoneeds.kubsu.ru/infoneeds/>

Электронная библиотека НБ КубГУ (Электронный каталог). - URL: <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Согласно письма Министерства образования и науки РФ № МОН-25486 от 21.06.2017г «О разработке адаптированных образовательных программ» -Разработка адаптивной программы необходима в случае наличия в образовательной организации хотя бы одного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Система обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций и практических занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

Подготовка к лекциям.

Знакомство с дисциплиной происходит уже на первой лекции, где от требуется не просто внимание, но и самостоятельное оформление конспекта. Конспектирование лекций – сложный вид аудиторной работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность обучающегося. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем записать ее. Желательно запись осуществлять на одной странице листа или оставляя поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателям. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями «важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения.

Работая над конспектом лекций, Вам всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть теоретическим материалом.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию необходимо начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Подготовка к лабораторным занятиям и практикумам носит различный характер, как по содержанию, так и по сложности исполнения. Проведение прямых и косвенных измерений предполагает детальное знание измерительных приборов, их возможностей, умение вносить своевременные поправки для получения более точных результатов. Многие лабораторные занятия требуют большой исследовательской работы, изучения дополнительной научной литературы.

В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. При всей полноте конспектирования лекции в ней невозможно изложить весь материал. Поэтому

самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала.

Рекомендации по работе с литературой.

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов и неопубликованных документов (научно-исследовательские работы, диссертации), в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение: 1) главного в тексте; 2) основных аргументов; 3) выводов. Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер, и уловить скрытые вопросы.

Понятно, что умение таким образом работать с текстом приходит далеко не сразу. Наилучший способ научиться выделять главное в тексте, улавливать проблематичный характер утверждений, давать оценку авторской позиции – это сравнительное чтение, в ходе которого Вы знакомитесь с различными мнениями по одному и тому же вопросу, сравниваете весомость и доказательность аргументов сторон и делаете вывод о наибольшей убедительности той или иной позиции.

Если в литературе встречаются разные точки зрения по тому или иному вопросу из-за сложности прошедших событий и правовых явлений, нельзя их отвергать, не разобравшись. При наличии расхождений между авторами необходимо найти рациональное зерно у каждого из них, что позволит глубже усвоить предмет изучения и более критично оценивать изучаемые вопросы. Знакомясь с особыми позициями авторов, нужно определять их схожие суждения, аргументы, выводы, а затем сравнивать их между собой и применять из них ту, которая более убедительна.

Следующим этапом работы с литературными источниками является создание конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы.

Таким образом, при работе с источниками и литературой важно уметь:

- сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;
- обобщать полученную информацию, оценивать прослушанное и прочитанное;
- фиксировать основное содержание сообщений; формулировать, устно и письменно, основную идею сообщения; составлять план, формулировать тезисы;
- готовить и презентовать развернутые сообщения типа доклада;
- работать в разных режимах (индивидуально, в паре, в группе), взаимодействуя друг с другом;
- пользоваться реферативными и справочными материалами;

- контролировать свои действия и действия своих товарищей, объективно оценивать свои действия;
- обращаться за помощью, дополнительными разъяснениями к преподавателю, другим обучающимся;
- пользоваться лингвистической или контекстуальной догадкой, словарями различного характера, различного рода подсказками, опорами в тексте (ключевые слова, структура текста, предваряющая информация и др.);
- использовать при говорении и письме перифраз, синонимичные средства, слова-описания общих понятий, разъяснения, примеры, толкования, «словотворчество»;
- повторять или перефразировать реплику собеседника в подтверждении понимания его высказывания или вопроса;
- обратиться за помощью к собеседнику (уточнить вопрос, переспросить и др.);
- использовать мимику, жесты (вообще и в тех случаях, когда языковых средств не хватает для выражения тех или иных коммуникативных намерений).

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- внимательно прочитать рекомендованную литературу; составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

7. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования</p> <p>Помещение № 105 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36</p>	<p>Ученические столы, стулья, стеллажи</p>	<p>Не требуется</p>
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.</p> <p>Учебная аудитория № 201 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36</p>	<p>Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитория для проведения текущего контроля и</p>	<p>Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>

<p>промежуточной аттестации.</p> <p>Учебная аудитория № 202 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36</p>		
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.</p> <p>Учебная аудитория № 203 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36</p>	<p>Оборудование: мультимедийный проектор, экран, моноблок, сканер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>
<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования</p> <p>Помещение № 204 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36</p>	<p>Ученические столы, стулья, стеллажи, сервер, выход в интернет</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.</p> <p>Учебная аудитория № 205 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36</p>	<p>Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;</p> <p>Учебная аудитория № 301 353900</p>	<p>Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, выход в интернет, сплит-система</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>

<p>Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36</p>		
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;</p> <p>Учебная аудитория № 303 353900</p> <p>Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36</p>	<p>Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, телевизор, видеомаягнитофон; учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>
<p>Учебная аудитория для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин</p> <p>Учебная аудитория № 309 353922</p> <p>Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36</p>	<p>Персональные компьютеры, выход в Интернет, ученические столы, стулья, книжный шкаф</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353) Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций</p> <p>Аудитория № 402 353900</p> <p>Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая № 36</p>	<p>Оборудование: доска аудиторная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), ученические столы, стулья</p>	<p>Не требуется</p>
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебные аудитории для</p>	<p>Оборудование: доска аудиторная, ученические столы, персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран для проекционной техники стулья, электронный тир, индикатор</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от</p>

<p>проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;</p> <p>Учебная аудитория № 403 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36</p>	<p>радиоактивности (РАДЕКС), шина транспортная эластичная, носилки тканевые МЧС, комплект индивидуальной гражданской защиты, войсковой прибор химической разведки</p>	<p>18.05.2000</p>
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Учебная аудитория №501 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87</p>	<p>Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), звуковые колонки, флипчарт магнитно-маркерный, презентации на электронном носителе, сплит-система</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Учебная аудитория №502 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87</p>	<p>Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, магнитно-маркерная доска</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353) Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебные аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации; учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ).</p> <p>Учебная аудитория № 503 353922 Краснодарский край., г. Новороссийск,</p>	<p>Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), принтер, презентации на электронном носителе, сплит-система</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>

ул. Героев Десантников дом № 87		
<p>Учебная аудитория для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащёнными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин</p> <p>Учебная аудитория № 504 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87</p>	<p>Оборудование: Персональные компьютеры, компьютерные столы, выход в Интернет, ученические столы, стулья, книжные стеллажи</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитория для проведения текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Учебная аудитория №505 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87</p>	<p>Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), сканер, флипчарт магнитно-маркерный, презентации на электронном носителе</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353) Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитория для проведения текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Учебная аудитория №506 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87</p>	<p>Оборудование: телевизор, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), магнитно-маркерная доска</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитория для</p>	<p>Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от</p>

<p>проведения текущей и промежуточной аттестации, учебная аудитория для самостоятельной работы, учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ).</p> <p>Учебная аудитория № 509 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87</p>	<p>иллюстрации), флипчарт магнитно-маркерный, веб-камера, звуковые колонки, принтер, сплит-система, презентации на электронном носителе</p>	<p>18.05.2000</p>
<p>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитория для проведения текущей и промежуточной аттестации, учебная аудитория для самостоятельной работы, учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ).</p> <p>Учебная аудитория № 510 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87</p>	<p>Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия, (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе сетевое оборудование CISCO (маршрутизаторы, коммутаторы, 19-ти дюймовый сетевой шкаф) сплит-система, стенд «Архитектура ПЭВМ»</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>
<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования</p> <p>Помещение № 511 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87</p>	<p>Оборудование: стол, шкаф, стеллаж, персональный компьютер, учебная мебель, учебная, выход в Интернет.</p>	<p>WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000</p>
<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования</p> <p>Помещение № 516 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом №</p>	<p>Оборудование: стол, шкаф, стеллаж, учебная мебель.</p>	<p>Не требуется</p>

87		
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Помещение № 517 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: стол, шкаф, стеллаж, учебная мебель.	Не требуется
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования Помещение № 518 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: стол, шкаф, стеллаж, учебная мебель.	Не требуется

Для обучающихся из числа инвалидов обучение проводится организацией с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности).

При проведении обучения инвалидов обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение обучения для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для обучающихся;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей;

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении занятий:

а) для слепых:

- задания и иные материалы оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

-обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

-письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением;

Обучающийся инвалид при поступлении подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении обучения с указанием особенностей его психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности). К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).