

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по работе с филиалами
А.А. Евдокимов

2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.27 Управление социальным развитием персонала

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Программа подготовки: прикладная

Краснодар 2019

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

Гуренкова О.В., канд. социол. наук, доцент, зав. кафедрой гуманитарных и естественнонаучных дисциплин

Рабочая программа дисциплины «Управление социальным развитием персонала» утверждена на заседании кафедры (разработчика) гуманитарных и естественнонаучных дисциплин
протокол № 11 «14» мая 2019 г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Гуренкова О.В.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента
протокол № 10 «14» мая 2019 г.

Заведующий кафедрой Косенко С.Г.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»
Протокол № 4 «14» мая 2019 г.
Председатель УМК филиала по УГН «Экономика и управление»,

Канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.

Рецензенты:

Комелев Д. Ю., заместитель главного инженера АЭМЗ Филиал ОАО «ЭЛТЕЗА» в г Армавире

Ящук Н. Ю., канд. психол. наук, доцент кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке

Лист изменений к рабочей программе учебной дисциплины
«Управление социальным развитием персонала»

Содержание изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	ФИО / подпись зав. кафедрой
Обновлен перечень учебной литературы	№ 11 19.05.2022г.	

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины

Основной целью курса «Управление социальным развитием персонала» является формирование комплекса знаний о сущности, факторах, методах социального развития персонала, и навыков в сфере управления социальным развитием персонала в организации.

1.2 Задачи дисциплины

- освоение понятийного аппарата управления социальным развитием организации;
- раскрытие роли, функций и задач управления социальным развитием организации;
- изучение и освоение комплекса теоретических и методических знаний управления социальным развитием персонала в организации;
- формирование практических навыков управления социальным развитием персонала в организации.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины» учебного плана.

Поставленные цели и задачи могут быть реализованы только при условии обращения к данным других наук.

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» основывается на знаниях, полученных в рамках предыдущего образования.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общепрофессиональных и профессиональных компетенций (ОПК/ПК)

п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
	ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерство м труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального	- основные принципы взаимодействия с внешними организациями (Министерство м труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального	- выявлять специфику взаимодействия с внешними организациями (Министерство м труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального	- готовностью к взаимодействию м с внешними организациями (Министерство м труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования

		страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);	страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам социального развития персонала.	страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам социального развития персонала - использовать полученные знания в конкретных ситуациях, возникающих в процессе деятельности предприятий; организовать защиту трудовых прав работников.	Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам управления персоналом. - навыками грамотно формулировать цели и задачи и функции социальной службы организации.
	ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом.	- основные этапы планирования социального развития. - раскрытие роли, функций и задач управления социальным развитием организации;	- ориентироваться в сложностях планирования социального развития, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы,	- навыками составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.

				экономическог о состояния и общих целей развития организации;	
	ПК-36	знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансировани я программ развития персонала .	- основы проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционны х проектов в области управления социальным развитием персонала; - изучение и освоение комплекса теоретических и методических знаний управления социальным развитием персонала в организации;	- управлять персоналом при различных схемах и условиях инвестировани я и финансировани я программ социального развития персонала	- навыками проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционны х проектов в области управления социальным развитием персонала при различных схемах и условиях инвестирования и финансировани я программ развития социального развития персонала .

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс (часы)			
		1	2	3	4
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):	10				10
Занятия лекционного типа	4				4
Лабораторные занятия					
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	6				6
Иная контактная работа:	-				-
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-				-
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				0,2
Самостоятельная работа, в том числе:	58				58
Курсовая работа (подготовка и написание)	-				-
Проработка учебного (теоретического) материала	10				10
Анализ научно-методической литературы	10				10
Реферат, эссе	10				10
Подготовка к текущему контролю	28				28
Контроль:					
Подготовка к зачёту	3,8				3,8
Общая трудоёмкость	час.	72			72
	в том числе контактная работа	10,2			10,2
	зач. ед.	2			2

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые на 4 курсе (заочная форма)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	IP	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Введение. Предмет, структура и краткое содержание дисциплины	3	1			2
2.	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.	3	1			2
3.	Социальное развитие как объект управления	6	1			5
4.	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.	8	1	1		6
5.	Факторы социальной среды организации.	7		1		6
6.	Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников.	8		1		7
7.	Механизм управления социальными процессами в организации.	11		1		10
8.	Внешние факторы социального развития организации.	11		1		10
9.	Формирование структуры управления социальным развитием организации.	11		1		10
	<i>Итого по дисциплине:</i>	-	4	6		58

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование темы	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
	Введение. Предмет, структура и краткое содержание дисциплины	Понятия развития и социального развития организации. Цели развития социальной среды организации. Социальная деятельность организации как объект управления социальным развитием организации. Гуманизация труда и качество трудовой жизни как инструменты актуализации человеческих ресурсов. Безопасность, справедливость, самоактуализация личности и демократия, как составляющие гуманизации труда. Аспекты реализации социальной деятельности организации. Способы, методы и механизмы управления социальной деятельностью,	Реферат (Р)

		обеспечивающие социальное развитие организации. Задачи дисциплины «Управление социальным развитием организации». Содержание, формы и практические действия по реализации управленческих решений в социальной сфере.	
Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.	Отечественный опыт управления социальным развитием организации. Становление научной организации труда: А.К.Гастев, П.М.Керженцев, Н.А.Витке. Рабочий контроль над производством и распределением продуктов. Социалистическое соревнование, как инструмент повышения производительности труда. Психологическое и административное стимулирование. Предоставление социальных благ в СССР. Источники финансирования объектов социальной инфраструктуры. Планы социального развития трудовых коллективов. Опыт США и западноевропейских стран в управлении социальным развитием организации. Концепция качества трудовой жизни. Социальная политика ФРГ. Принцип «социальной солидарности» как основа социальной политики Швеции. Социальное партнерство. Опыт решения социальных проблем в организациях Японии. Принципы управления персоналом А.Морита. Коллективизм, как основа формирования трудового коллектива. Кружки контроля качества. Система стимулирования персонала. Особенности стратегии социального развития японских предприятий. Система патернализма	Реферат (Р)	
Социальное развитие как объект управления	Организационно-правовые формы организаций. Признаки организации. Понятие социальной среды. Элементы социальной среды организации. Характеристики социальной среды организации: размер, местоположение, численность персонала, отраслевая принадлежность, сфера и вид деятельности, форма собственности, финансовое положение, состояние основных фондов и технический уровень производства, содержание и организационные формы трудового процесса, известность. Имидж организации. Предпринимательство как специфический вид трудовой и хозяйственной деятельности. Методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом. Схемы и условия инвестирования и	Эссе (Э)	

		финансирования программ развития персонала.	
	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.	Основные направления социального развития в современных условиях. Условия успешного решения социальных проблем. Концепция перехода к устойчивому развитию и ее основные положения. Рост благосостояния людей как приоритетный ориентир социального развития. Уровень жизни населения. Показатели уровня жизни населения в России и за рубежом. Гуманизм как целостная система взглядов. Гуманистическая хартия ООН. Понятие гуманизации труда. Основные направления гуманизации труда: признание приоритетной роли человека как главного компонента любой социальной системы, включая отдельную организацию; совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса; улучшение условий, охрана и безопасность труда с учетом приоритетной роли человека в материальном и духовном производстве; усиление мотивации и формы стимулирование работников; создание и поддержание здоровой социально-психологической и духовно-нравственной атмосферы совместной деятельности; обеспечение функционального сотрудничества и социального партнерства в трудовых отношениях	Эссе (Э)
	Факторы социальной среды организации.	Фактор как движущая сила развития, указывающая на причину и содержание изменений. Факторный анализ социальной среды организации. Условия труда как совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов трудовой деятельности. Работа с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).	Реферат (Р)
	Создание благоприятных условий труда, быта и досуга	Охрана труда как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Безопасность труда как комплекс организационных, технических,	Эссе (Э)

	<p>работников.</p>	<p>санитарно-гигиенических, охранных мероприятий и средств, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предотвращения угрозы здоровью и жизни работников. Материальное вознаграждение трудового вклада. Социальная защита работников как система мероприятий по безусловному соблюдению норм действующего в стране социально-трудового законодательства, прав и социальных гарантий сотрудников. Социально-психологический климат трудового коллектива. Структура социально-психологического климата коллектива: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников. Социальная инфраструктура организации. Объекты социальной инфраструктуры и проблемы их финансирования.</p>	
	<p>Механизм управления социальными процессами в организации.</p>	<p>Высокая рентабельность и устойчивость работы организации -главные факторы положительных изменений ее социальной подсистемы. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования. Методы социального прогнозирования. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации. Основные разделы плана социального развития. Подходы и методы составления плана социального развития. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации. Связь управления социальными процессами с реализацией других функций управления. Управление персоналом как фактор управления социальными изменениями. Программно-целевой подход к управлению социальным развитием. Принципы программно-целевого подхода. Практика разработки целевых программ социального развития.</p>	<p>Эссе (Э)</p>
	<p>Внешние факторы социального развития организации</p>	<p>Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации. Особенности диагностики состояния социальной сферы организации. Современные технологии социальной работы с персоналом. Составление планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния</p>	<p>Реферат (Р)</p>

		социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.	
	Формирование структуры управления социальным развитием организации.	<p>Принципы построения системы управления социальным развитием персонала организации. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления. Особенности организации социального управления на отечественных предприятиях. Взаимодействие в решении социальных вопросов с местными (муниципальными), региональными и федеральными органами управления социальной сферой. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации.</p> <p>Работа с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).</p> <p>Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии. Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников. Основные разделы коллективного договора, порядок его составления, внесения изменений, контроля и ответственности за выполнение. Современные тенденции и перспективы изменений в организации управления социальными процессами на предприятии.</p>	Реферат (Р)

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование темы	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
---	-------------------	---	-------------------------

1	2	3	4
	<p>Введение. Предмет, структура и краткое содержание дисциплины</p>	<p>Понятия развития и социального развития организации. Цели развития социальной среды организации. Социальная деятельность организации как объект управления социальным развитием организации. Гуманизация труда и качество трудовой жизни как инструменты актуализации человеческих ресурсов. Безопасность, справедливость, самоактуализация личности и демократия, как составляющие гуманизации труда. Аспекты реализации социальной деятельности организации. Способы, методы и механизмы управления социальной деятельностью, обеспечивающие социальное развитие организации. Задачи дисциплины «Управление социальным развитием организации». Содержание, формы и практические действия по реализации управленческих решений в социальной сфере.</p>	<p>Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)</p>
	<p>Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.</p>	<p>Отечественный опыт управления социальным развитием организации. Становление научной организации труда: А.К.Гастев, П.М.Керженцев, Н.А.Витке. Рабочий контроль над производством и распределением продуктов. Социалистическое соревнование, как инструмент повышения производительности труда. Психологическое и административное стимулирование. Предоставление социальных благ в СССР. Источники финансирования объектов социальной инфраструктуры. Планы социального развития трудовых коллективов. Опыт США и западноевропейских стран в управлении социальным развитием организации. Концепция качества трудовой жизни. Социальная политика ФРГ. Принцип «социальной солидарности» как основа социальной политики Швеции. Социальное партнерство. Опыт решения социальных проблем в организациях Японии. Принципы управления персоналом А.Морита.</p>	<p>Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)</p>

		<p>Коллективизм, как основа формирования трудового коллектива. Кружки контроля качества. Система стимулирования персонала. Особенности стратегии социального развития японских предприятий. Система патернализма</p>	
Социальное развитие как объект управления	<p>Организационно-правовые формы организаций. Признаки организации. Понятие социальной среды. Элементы социальной среды организации. Характеристики социальной среды организации: размер, местоположение, численность персонала, отраслевая принадлежность, сфера и вид деятельности, форма собственности, финансовое положение, состояние основных фондов и технический уровень производства, содержание и организационные формы трудового процесса, известность. Имидж организации. Предпринимательство как специфический вид трудовой и хозяйственной деятельности.</p> <p>Методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом. Схемы и условия инвестирования и финансирования программ развития персонала.</p>	Тестирование (Т)	
Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.	<p>Основные направления социального развития в современных условиях. Условия успешного решения социальных проблем. Концепция перехода к устойчивому развитию и ее основные положения. Рост благосостояния людей как приоритетный ориентир социального развития. Уровень жизни населения. Показатели уровня жизни населения в России и за рубежом. Гуманизм как целостная система взглядов. Гуманистическая хартия ООН. Понятие гуманизации труда. Основные направления гуманизации труда: признание приоритетной роли человека как главного компонента любой социальной системы, включая отдельную организацию; совершенствование организационно-</p>	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)	

		<p>технического и социально-экономического содержания трудового процесса; улучшение условий, охрана и безопасность труда с учетом приоритетной роли человека в материальном и духовном производстве; усиление мотивации и формы стимулирование работников; создание и поддержание здоровой социально-психологической и духовно-нравственной атмосферы совместной деятельности; обеспечение функционального сотрудничества и социального партнерства в трудовых отношениях</p>	
	<p>Факторы социальной среды организации.</p>	<p>Фактор как движущая сила развития, указывающая на причину и содержание изменений. Факторный анализ социальной среды организации. Условия труда как совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов трудовой деятельности. Работа с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).</p>	<p>Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)</p>
	<p>Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников.</p>	<p>Охрана труда как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Безопасность труда как комплекс организационных, технических, санитарно-гигиенических, охранных мероприятий и средств, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предотвращения угрозы здоровью и жизни работников. Материальное вознаграждение трудового вклада. Социальная защита работников как система мероприятий по безусловному</p>	<p>Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)</p>

		<p>соблюдению норм действующего в стране социально-трудового законодательства, прав и социальных гарантий сотрудников. Социально-психологический климат трудового коллектива. Структура социально-психологического климата коллектива: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников. Социальная инфраструктура организации. Объекты социальной инфраструктуры и проблемы их финансирования.</p>	
	<p>Механизм управления социальными процессами в организации.</p>	<p>Высокая рентабельность и устойчивость работы организации - главные факторы положительных изменений ее социальной подсистемы. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования. Методы социального прогнозирования. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации. Основные разделы плана социального развития. Подходы и методы составления плана социального развития. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации. Связь управления социальными процессами с реализацией других функций управления. Управление персоналом как фактор управления социальными изменениями. Программно-целевой подход к управлению социальным развитием. Принципы программно-целевого подхода. Практика разработки целевых программ социального развития.</p>	<p>Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)</p>
	<p>Внешние факторы социального развития организации</p>	<p>Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации. Особенности диагностики</p>	<p>Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)</p>

		<p>состояния социальной сферы организации. Современные технологии социальной работы с персоналом. Составление планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.</p>	
	<p>Формирование структуры управления социальным развитием организации.</p>	<p>Принципы построения системы управления социальным развитием персонала организации. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления. Особенности организации социального управления на отечественных предприятиях. Взаимодействие в решении социальных вопросов с местными (муниципальными), региональными и федеральными органами управления социальной сферой. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации.</p> <p>Работа с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).</p> <p>Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.</p>	<p>Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)</p>

		<p>Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников. Основные разделы коллективного договора, порядок его составления, внесения изменений, контроля и ответственности за выполнение. Современные тенденции и перспективы изменений в организации управления социальными процессами на предприятии.</p>	
--	--	---	--

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2022 г., протокол №11)
2	Анализ научно-методической литературы	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2022 г., протокол №11); Основная и дополнительная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 19 мая 2022 г., протокол №11)

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.

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.

3. Образовательные технологии

При реализации учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся.

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций данной дисциплины, подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1. Введение. Предмет, структура и краткое содержание управления социальным развитием персонала.

- 1 Понятия развития и социального развития организации.
- 2 Цели развития социальной среды организации.
- 3 Социальная деятельность организации как объект управления социальным развитием организации.

Тема 2. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.

- 1 Отечественный опыт управления социальным развитием организации.
- 2 Становление научной организации труда: А.К.Гастев, П.М.Керженцев, Н.А.Витке.
- 3 Рабочий контроль над производством и распределением продуктов.
- 4 Социалистическое соревнование, как инструмент повышения производительности труда.
- 5 Психологическое и административное стимулирование.

Тема 3. Социальное развитие как объект управления

- 1 Организационно-правовые формы организаций.
- 2 Признаки организации. Особенности диагностики состояния социальной сферы организации.
- 3 Понятие социальной среды.
- 4 Элементы социальной среды организации.
- 5 Характеристики социальной среды организации: размер, местоположение, численность персонала, отраслевая принадлежность, сфера и вид деятельности, форма собственности, финансовое.

Примерные тестовые задания

1. Развитие – это
1) необходимое, закономерное, целенаправленное изменение, переход от простого к сложному, от низшего к высшему, некий прогресс, поступательное движение по восходящей линии;

2) необходимое, закономерное, целенаправленное изменение, переход от сложного к простому, от высшего к низшему, некий регресс, поступательное движение по нисходящей линии.

2. Какие условия определяют социальную среду организации?

- 1) Общественные;
 - 2) Материальные;
 - 3) Духовно-нравственные;
 - 4) Все ответы верны;
3. Что является устойчивой формой объединения людей, имеющих общие интересы, организационную структуру, условия и способы их взаимодействия друг с другом?
- 1) социальная среда;
 - 2) организация.

4. Назовите объект управления социальным развитием организации.

- 1) Создание благоприятных условий труда, быта и отдыха работников;
- 2) Материальное и моральное вознаграждение работников;
- 3) Социальная защита;
- 4) Формирование и поддержание здоровой нравственно-психологической атмосферы;
- 5) Обеспечение делового сотрудничества и социального партнерства;

5. Назовите социальные результаты научно-технической революции.

- 1) Возрастание роли личности как наиболее важного фактора повышения эффективности производства;
- 2) Появление большого числа принципиально новых рабочих мест, требующих электронного контроля хода производственно-технических процессов;
- 3) Перенос внимания менеджмента с управления материальными аспектами производства на человеческие, гуманитарные;

6. Выделите основные факторы, определяющие возрастание миграции рабочей силы.

- 1) Стремление развитых стран перенести в развивающиеся страны экологически вредные производства и производства с простыми технологиями;
- 2) Низкий уровень потребления и значительный избыток дешевой рабочей силы в странах «третьего мира»;
- 3) Нежелание местной рабочей силы в промышленно-развитых странах трудиться на малопrestижных работах;
- 4) Развитие национальных систем общего профессионально образования в странах «третьего мира»;

7. Что означает «гуманизация труда» в современном понимании?

- 1) Представление о том, что человек является «мерой всех вещей»;
- 2) Приспособление (адаптация) той или иной трудовой стороны жизни к человеку;
- 3) Восприятие благосостояния людей как неосновного критерия общественных отношений.

Примерные темы рефератов:

1. Компоненты социального управления организации: целенаправленное управленческое воздействие; социальная самоорганизация; организационный порядок
2. Социальные ресурсы организации: структура и функции
3. Основные категории социального развития персонала организации: персонал организации; социальное развитие персонала организации; управление социальным развитием персонала организации; условия и охрана труда; социальная защита работников организации; социально-психологический климат коллектива
4. Понятие трудовой адаптации и её значение для работника организации
5. Виды трудовой адаптации
6. Этапы процесса трудовой адаптации: оценка уровня подготовленности новичка к работе и организации; ориентация; действенная адаптация; функционирование
7. Показатели адаптированности
8. Социальные механизмы регулирования процесса адаптации на уровне личности и организации
9. Понятие профессионализации и профессии
10. Ограничения на процессии

Примерные темы эссе:

1. Комплекс элементов профессии: общее образование; профессиональная подготовка; квалификация; специальность
2. Институционализация профессии
3. Экономическая и престижная формы социального статуса профессии
4. Социальные проблемы профессионализации
5. Возможности организации в профессионализации персонала
6. Методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления социальным развитием персонала при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития социального развития персонала.
7. Социальная сфера, экономического состояния и общих целей развития организации.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Что является объектом, предметом и целью изучения дисциплины «Управление социальным развитием организации»?
2. Каков общенаучный смысл понятия «организация»? В чем специфическое отличие юридического и социально-экономического понимания целевой организации?
3. Чем характеризуются понятия «предприятие», «сообщество», «учреждение»?
4. Что такое внешние и внутренние социальные условия организации? На что направлена социальная деятельность организации?
5. Что такое макросоциальные процессы? Какие потенциальные тенденции влияют на развитие постиндустриальных обществ?
6. Что представляет собой трансформирующаяся экономическая система?
7. Каковы стили поведения современной организации в окружающей среде?. Какова роль «заинтересованных общественных групп» в деятельности организаций?
8. Что представляет собой концепция социальной ответственности организации?

9. Каковы характерные особенности постсоциалистической организации?
10. Что представляет собой социальная подсистема организации и система факторов социальной среды?
11. Каковы основные показатели социального развития организации?
12. Методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом.
13. Схемы и условия инвестирования и финансирования программ развития персонала.
14. Какие мероприятия по управлению социальным развитием персонала имели место в XIX в. на Западе и в России? Каков вклад классиков менеджмента в социальное управление?
15. В чем суть концепций «экономического рационального человека» и «человеческих отношений»?
16. Какие первые формы социального управления использовались в Советской России? Назовите принципы, источники и способы реализации социальной деятельности в 30-е гг. в СССР?
17. Особенности работы с внешними организациями: Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации и др.
18. Что представляет собой и какую функцию выполняет план социального развития?
19. Каковы особенности управления социальным развитием в организациях США?
20. Каковы специфические моменты социального развития корпораций Японии?
21. Какие существуют определения понятия «стратегия»?
22. Что такое стратегическое планирование? Как изменялись методы планирования на Западе?
23. Как изменялись способы планирования на предприятиях СССР и РФ?. В чем особенность социального стратегического планирования?
24. Как классифицируются факторы внешней среды, влияющие на организацию?
25. Какие существуют виды и элементы социального планирования? Назовите принципы и методы разработки стратегического плана организации?
26. Какое место в структуре стратегического плана организации занимает социальная стратегия. Каково содержание плана социальной стратегии?
27. Что представляет собой содержание понятий «качество трудовой жизни» и «гуманизации труда»?
28. Какое влияние оказывают социальные факторы на поведение работника на рынке труда и в организации, и на лояльность работника организации?
29. Каковы миссия деятельности основные функции служб по управлению социальным развитием организации?
30. Каковы структура и сфера ответственности (компетенции) службы персонала по осуществлению социальной деятельности?
31. Какие существуют квалификационные требования (какова компетентность) к специалисту и руководителю по осуществлению социальной деятельности?
32. Какова последовательность формирования социальной стратегии организации, какие существуют уровни социальных стратегий ?
33. Какие существовали способы распределения средств на социальные цели в Советском Союзе и методы для управления социальным развитием в 70—80-е гг.?
34. В чем суть методики социального паспорта и оценки уровня социального развития организации?
35. Как рассчитываются показатели по социальной структуре коллектива, по условиям труда и культурно-бытовым условиям?

36. Как рассчитываются показатели по состоянию объектов социальной инфраструктуры, по оплате и дисциплине труда?

37. Как рассчитываются интегральные показатели уровня гуманизации труда и уровня качества трудовой жизни?

38. Каковы общие принципы использования и распределения прибыли на социальные цели? Каковы особенности фондов — резервного, накопления и потребления?

39. Особенности диагностики состояния социальной сферы организации.

40. Современные технологии социальной работы с персоналом.

41. Особенности составления планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.

Уровень требований и критерии оценок на зачете

Оценка «зачтено» выставляется, если компетенции ОПК-4, ПК-29, ПК-36 полностью освоены, обучающийся владеет материалом, отвечает на основные и дополнительные вопросы.

Оценка «не зачтено» выставляется, если компетенции ОПК-4, ПК-29, ПК-36 не освоены, обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

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. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения дисциплины

5.1 Основная литература

1. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство

Юрайт, 2022. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07752-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/organizacionnaya-socialnaya-psihologiya-492189#page/1>

2. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-socialno-psihologicheskie-osnovy-upravlencheskoy-deyatelnosti-493554#page/1>

3. Забродин, В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 130 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10127-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/upravlencheskiy-konsalting-sociologicheskiy-podhod-492287#page/1>

4. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-489420#page/1>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт» и др.

5.2 Дополнительная литература

1. Сафонов, В. А. Социальное партнерство: учебник для вузов / В. А. Сафонов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01455-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/socialnoe-partnerstvo-450096#page/1>

2. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-490735#page/1>

5.3. Периодические издания

1. Человек. Сообщество. Управление.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе профессиональные базы данных и информационные справочные системы, необходимых для освоения дисциплины.

1. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» - URL: www.grebennikon.ru

2. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки (РГБ). - URL: <https://dvs.rsl.ru/>

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

4. ЭБС издательства «Лань». – URL: <https://e.lanbook.com>

5. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». – URL: www.biblioclub.ru

6. ЭБС «Юрайт». – URL: <http://www.biblio-online.ru/>

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

8. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. - URL: <http://lib.mylibrary.com>
9. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - <http://www.consultant.ru>
10. Электронный периодический справочник «Системы гарант» - <http://www.garant.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка к тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнута индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к семинарским занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

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.

Зачет. Обучающиеся обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения обучающимся учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения реферативных работ, эссе, тестовых заданий, устного опроса.

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.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.1 Перечень информационных технологий

- Предоставление доступа всем участникам образовательного процесса к корпоративной сети университета и глобальной сети Интернет.
- Предоставление доступа участникам образовательного процесса через сеть Интернет к справочно-поисковым информационным системам.
- Использование специализированного (Офисное ПО, графические, видео- и аудиоредакторы и пр.) программного обеспечения для подготовки тестовых, методических и учебных материалов.
- Использование офисного и мультимедийного программного обеспечения при проведении занятий и для самостоятельной подготовки обучающихся.

8.2 Перечень необходимого лицензионного программного обеспечения

Microsoft Windows , Microsoft Office Professional Plus;
Acrobat Reader DC; Sumatra PDF ;
Mozilla FireFox;
Медиаплеер VLC;
Архиватор 7– zip;
Gimp 2.6.16 (растровый графический редактор);
Inkscape 0.91 (векторный графический редактор).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.
2. Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.
3. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». – URL: <http://www.elibrary.ru>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины и оснащенность
1.	Лекционные занятия	<p>Аудитории для проведения занятий лекционного типа: Аудитория 13 оснащена учебной мебелью; Аудитория 14 оснащена учебной мебелью, Аудитория 23 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением. Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением; Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением; Аудитория 26 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение. Аудитория 27 оснащена учебной мебелью, персональный компьютер – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение; Аудитория 28 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 18 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение; Аудитория 32 оснащена учебной мебелью; Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением; государственная символика (герб РФ, флаг РФ; флаг Краснодарского края, флаг г. Армавира), Аудитория 35 оснащена учебной мебелью; Аудитория 36 оснащена учебной мебелью.</p>
2.	Практические занятия	<p>Аудитории для проведения занятий семинарского типа Аудитория 13 оснащена учебной мебелью; Аудитория 14 оснащена учебной мебелью; Аудитория 23 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением. Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран</p>

		<p>настенный, персональный компьютер; Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением; Аудитория 26 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение; Аудитория 27 оснащена учебной мебелью, персональный компьютер – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение; Аудитория 28 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 18 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение; Аудитория 32 оснащена учебной мебелью; Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер, программное обеспечение; государственная символика (герб РФ, флаг РФ; флаг Краснодарского края, флаг г. Армавира), Аудитория 35 оснащена учебной мебелью; Аудитория 36 оснащена учебной мебелью; Аудитория 37 оснащена учебной мебелью, пособия наглядные по иностранному языку: учебные материалы, цветные карты, таблицы.</p>
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	<p>Аудитории для групповых и индивидуальных консультаций: Аудитория 13 оснащена учебной мебелью; Аудитория 14 оснащена учебной мебелью, Аудитория 23 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением; Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением; Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением; Аудитория 26 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;</p>

		<p>Аудитория 27 оснащена учебной мебелью, персональный компьютер – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;</p> <p>Аудитория 28 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 18 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;</p> <p>Аудитория 32 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением; государственная символика (герб РФ, флаг РФ; флаг Краснодарского края, флаг г. Армавира), барьер для подсудимого; молоток судьи; табуляторы; портреты выдающихся юристов; наглядные пособия по юриспруденции;</p> <p>Аудитория 35 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 36 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 37 оснащена учебной мебелью, материалы, цветные карты, таблицы.</p>
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	<p>Аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации:</p> <p>Аудитория 13 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 14 оснащена учебной мебелью,</p> <p>Аудитория 23 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением;</p> <p>Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер;</p> <p>Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением;</p> <p>Аудитория 26 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение.</p> <p>Аудитория 27 оснащена учебной мебелью, персональный компьютер – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;</p> <p>Аудитория 28 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 18 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное</p>

		<p>обеспечение; Аудитория 32 оснащена учебной мебелью; Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор, экран настенный, персональный компьютер с программным обеспечением; государственная символика (герб РФ, флаг РФ; флаг Краснодарского края, флаг г. Армавира); Аудитория 35 оснащена учебной мебелью; Аудитория 36 оснащена учебной мебелью; Аудитория 37 оснащена учебной мебелью;</p>
5.	Самостоятельная работа	<p>Помещения для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: Помещение для самостоятельной работы № 18 оснащено учебной мебелью, персональными компьютерами – 4 шт., один из персональных компьютеров, оснащен накладками на клавиатуру со шрифтом Брайля, колонками и наушниками, электронной программой для чтения вслух текстовых файлов «Балаболка» с синтезатором речи с открытым исходным кодом RNVoice. МФУ, программное обеспечение; специализированная мебель: стеллажи библиотечные, шкаф картотечный, библиотечный стол-барьер кафедры для выдачи литературы.</p>