

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «04» сентября 2019 г.
№ 2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление социальным развитием организации (Б1.В.10)

Краткое наименование дисциплины – УСРО

по направлению подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): «Управление персоналом государственной
службы»

квалификация выпускника – Бакалавр
формы обучения – очно-заочная, заочная

Год набора – 2020

Новосибирск, 2019

Автор – составитель:

Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом
Климова Татьяна Васильевна

.

Заведующий кафедрой управления персоналом

Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом
Дорониная Инга Викторовна

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы **Ошибка! Закладка не определена.**
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....**Ошибка! Закладка не определена.**
3. Содержание и структура дисциплины 10
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины..... 30
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине..... 30
 - 6.1. Основная литература.....30
 - 6.2. Дополнительная литература..... 31
 - 6.3. Нормативные правовые документа.....31
 - 6.5. Интернет-ресурсы.....**Ошибка! Закладка не определена.**1
 - 6.6. Иные источники.....**Ошибка! Закладка не определена.**2
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы **Ошибка! Закладка не определена.**

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

1.1. Дисциплина (Б1.В.ОД.9) «Управление социальным развитием организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-29	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Очная форма обучения: ПК-29.2	Способность участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы
		Заочная форма обучения (в т.ч. ЭО и ДОТ): ПК-29.3	Способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом. Способность участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы.
ПК-30	Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике	Очная форма обучения: ПК-30.2	Способность владеть навыками разработки и внедрения программ по профилактике трудовых споров, конфликтов и стрессов в коллективе.
		Заочная форма обучения (в т.ч. ЭО и ДОТ): ПК-30.3	Способность владеть навыками разработки и внедрения программ по профилактике трудовых споров, конфликтов и стрессов в коллективе.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по организации корпоративной социальной политики F/01.6 F/02.6 F/03.6	ПК-29.2; 29.3	на уровне знаний: о социальной сфере организации и современных технологиях социальной работы на уровне умений: анализировать и диагностировать

		состояние социальной сферы; на уровне навыков составления планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы.
Деятельность по организации корпоративной социальной политики F/01.6 F/02.6 F/03.6	ПК-30.2; 30.3	на уровне знаний: о причинах и условиях возникновения, формах проявления трудовых споров, конфликтов и стрессов, в организации; на уровне умений: проводить анализ условий возникновения трудовых споров, конфликтов и стрессов, в организации; на уровне навыков методами структурного и динамического анализа трудовых споров, конфликтов и стрессов коллективе и в организации

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **очной формы обучения**: 108 часа (из них - 16 ч лекции, занятия семинарского типа - 34 ч.), на самостоятельную работу обучающихся выделено - 58 часов (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **заочной формы обучения** 12 часов (из них лекции – 4 ч., занятия семинарского типа – 8 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 85 ч.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ**,: 12 часов, (из них 4 часов лекций, 8 часов семинарского типа), на самостоятельную работу обучающихся выделено 92 часа.

Место дисциплины

Дисциплина «Управление социальным развитием организации» (индекс Б1.В.ОД.9) изучается:

- студентами очной формы обучения на 4 курсе (7 семестре)
- студентами заочной формы обучения на 3 - 4 курсе (6-7 сессия)
- студентами заочной форме обучения (ЭО, ДОТ) на 3 курсе

Дисциплина формирует следующие профессиональные компетенции.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.			Форма текущего контроля успеваемости ¹ ,
		Всего	Контактная работа обучающихся с	СР	

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), письменный опрос (ПО), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

			преподавателем по видам учебных занятий					промежуточной аттестации
			л	лр	пз	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
Раздел 1	Основы социального развития организации	48	10		18		20	
Тема 1.1	Социальное развитие организации как решающий фактор общественной стабильности организации	18	2		6		10	О ₁
Тема 1.2	Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений	20	4		6		10	Д ₁ Т ₁
Раздел 2	Система управления социальным развитием организации	50	8		18		24	
Тема 2.1	Системный подход к управлению социальным развитием организации	18	4		6		8	О ₂ ПЗ ₁
Тема 2.2.	Социальная среда организации как объект управления	21	4		9		8	Т ₂ Д ₂
Тема 2.3	Социальные технологии как механизм управленческой деятельности	21	4		9		8	О ₃ Д ₃
	Выполнение контрольной работы по курсу	10					10	КР
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	16		34		58	ак.ч.
		3	0,5		1,0		1,5	з.е.
		81	12		25,5		43,5	ас.ч.

Таблица 4.

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.	Форма
-------	------------------	------------------------	-------

	(разделов)	Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	текущего контроля успеваемости ² , промежуточной аттестации
			л	лр	пз	КСР		
<i>Заочная форма обучения</i>								
Раздел 1	Основы социального развития организации	50	2				48	
Тема 1.1	Социальное развитие организации как решающий фактор общественной стабильности организации	22	2				20	О ₁
Тема 1.2	Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений	28					28	Д ₁ Т ₁
Раздел 2	Система управления социальным развитием организации	54	2		8		44	
Тема 2.1	Системный подход к управлению социальным развитием организации	16	2		2		12	О ₂ ПЗ ₁
Тема 2.2.	Социальная среда организации как объект управления	18			2		16	Т ₂ Д ₂
Тема 2.3	Социальные технологии как механизм управленческой деятельности	20			4		16	О ₃ Д ₃
	Выполнение контрольной работы по курсу	10					10	КР

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), письменный опрос (ПО), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Промежуточная аттестация	4				4		Зачет
Всего:	108	4		8	4	92	ак.ч.
	3	0,11		0,22	0,11		з.е.
	81	3		6	3		ас.ч.

Таблица 5.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ³ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	лр	пз	КСР		
<i>Заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ</i>								
Раздел 1	Основы социального развития организации	50	2				48	
Тема 1.1	Социальное развитие организации как решающий фактор общественной стабильности организации	22	2				20	ЭС ₁
Тема 1.2	Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений	28					28	
Раздел 2	Система управления социальным развитием организации	54	2		8		44	
Тема 2.1	Системный подход к управлению социальным развитием организации	16	2		2		12	ЭС ₁
Тема 2.2.	Социальная среда организации как	18			2		16	

³ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), письменный опрос (ПО), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

	объект управления						
Тема 2.3	Социальные технологии как механизм управленческой деятельности	20			4		16
Выполнение контрольной работы по курсу		10					10
Промежуточная аттестация		4				4	зачет
Всего:		108	4		8	0,11	92
		3	0,11		0,22	3	2,67
		81	3		6		72
							ак.ч.
							з.е.
							ас.ч.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Основы социального развития организации

Тема 1. 1. Социальное развитие организации как решающий фактор общественной стабильности

Сущность и соотношение понятий «социальное управление», «социальный менеджмент», «управление социальным развитием», «управление персоналом». Формирование научного управления. Теоретические основы социального управления. Социальное управление как вид управленческой деятельности в обществе.

Тема 1. 2. Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений

Зарубежные модели управления социально-трудовыми отношениями. Современные российские тенденции социального развития. Гуманизация труда - приоритетное направление социального развития

Тема 3. Системный подход к управлению социальным развитием организации

Цели и функции управления социальным развитием организации. Принципы и методы управления социальным развитием организации

Раздел 2. Система управления социальным развитием организации

Тема 4. Социальная среда организации как объект управления

Понятие и структура социальной среды. Факторы социальной среды организации. Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом. Социальная служба организации, её задачи. Система локальных нормативных актов в управлении социальным развитием организации

Тема 5. Социальные технологии как механизм управленческой деятельности

Сущность социальных технологий. Метод социальной паспортизации. Социальное проектирование. Технологии создания системы управления социальным развитием организации

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины (Б1.В.ОД.9) «Управление социальным развитием организации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Основы социального развития организации	
Тема 1.1	Социальное развитие организации как решающий фактор общественной стабильности организации	Устный ответ на вопросы
Тема 1.2	Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений	Устное выступление с докладом Тестирование
Раздел 2	Система управления социальным развитием организации	
Тема 2.1	Системный подход к управлению социальным развитием организации	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 2.2.	Социальная среда организации как объект управления	Устное выступление с докладом Тестирование
Тема 2.3	Социальные технологии как механизм управленческой деятельности	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Основы социального развития организации	
Тема 1.1	Социальное развитие организации как решающий фактор общественной стабильности организации	Устный ответ на вопросы
Тема 1.2	Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений	
Раздел 2	Система управления социальным развитием организации	
Тема 2.1	Системный подход к управлению социальным развитием организации	Письменное выполнение практического задания
Тема 2.2.	Социальная среда организации как объект управления	
Тема 2.3	Социальные технологии как механизм управленческой деятельности	

Методы текущего контроля для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Основы социального развития организации	
Тема 1.1	Социальное развитие организации как решающий фактор общественной стабильности организации	Письменный ответ на задания электронного семинара Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 1.2	Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений	
Раздел 2	Система управления социальным развитием организации	
Тема 2.1	Системный подход к управлению социальным развитием организации	Письменный ответ на задания электронного семинара Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 2.2.	Социальная среда организации как объект управления	
Тема 2.3	Социальные технологии как механизм управленческой деятельности	

4.1.2. При проведении промежуточной аттестации по дисциплине используются следующие методы: устное собеседование по вопросам билета (очная, очно-заочная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Полный перечень материалов текущего контроля находится на кафедре управления персоналом в УМК-Д

Типовые вопросы для устного опроса

Тема 1.1 Социальное развитие организации как решающий фактор общественной стабильности организации (О₁)

1. Как соотносятся между собой понятия «социальное управление», «управление персоналом», «управление социальным развитием организации»? Обоснуйте свой ответ.
2. Раскройте сущность понятия «социальные отношения».
3. Сопоставьте ключевые идеи различных научных школ управления.
4. Приведите примеры применения в управленческой практике разработанных Анри Файолем принципов научного управления.
5. Как в настоящее время в практике управления учитываются различные теории социального управления?
6. Какова динамика развития функций социальных служб предприятий?

Типовые вопросы для докладов

Тема 1.2. Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений Д₁

1. Зарубежные модели управления социально-трудовыми отношениями.
2. Современные российские тенденции социального развития.
3. Оценка социального развития современной российской организации
4. Сравнительная оценка американской и японской моделей управления

5. Гуманизация труда - приоритетное направление социального развития
6. Проблема государственного реформирования системы социально-трудовых отношений в России.

Типовые варианты тестовых заданий⁴

Тема 1.2. Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений (Т₁)

1. Выберите один правильный ответ

Ориентация на патернализм в управлении социально-трудовыми отношениями характерна для

- а) США
- * б) Японии
- в) Германии
- г) Великобритании

2. Выберите один правильный ответ

В традиционной (американской) модели управления успех организации зависит от

- а) рациональной организации производства
- б) снижения издержек за счет выявления резервов
- в) роста производительности труда
- * г) применения коллективистских принципов организации труда

3. Выберите один правильный ответ

Характерные черты управления социальным развитием в истории России

- * а) централизованное финансирование и распределение благ
- б) опора на материальные методы стимулирования
- в) ротация кадров
- г) вовлечение в управление и участие в прибылях

4. Соотнесите подходы к социальному управлению в России в различные периоды

А. советский период	1. реформирование социальной сферы с целью справедливого распределения социальных льгот и гарантий
В. перестроечный период	2. возрастание зависимости уровня потребления социальных благ членами общества от их трудовой активности в настоящем, в прошлом и будущем; расширение форм удовлетворения социальных потребностей в целях предотвращения нарушения действий механизмов активизации экономической деятельности в обществе; развитие различных компенсационных форм социальной поддержки членов общества
С. современный период	3. централизованное финансирование и распределение благ нормативный метод формирования фондов социального развития коммунистическая идеология

⁴ Правильный ответ в тесте обозначен «звездочкой» (*)

Ответ А 3, В 1, С 2.

5. Выберите один правильный ответ

В чем проявляется специфика в управлении социальным развитием на уровне организации на современном этапе?

- *а) разработка национальных проектов
- б) разработка новой национальной идеологии
- г) опора на интеллигенцию

6. Закончите определение:

Объекты социально-бытового назначения, которыми располагает организация на правах собственности или оперативного управления – это ...

Ответ – СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА

Типовые вопросы для устного опроса

Тема 2.1. Системный подход к управлению социальным развитием организации (О₂)

1. Как бы Вы охарактеризовали систему управления, складывающуюся в России в настоящее время?
2. Что придает системный характер управлению социальным развитием организации?
3. В чем сущность системного подхода в управлении социальным развитием организации;
4. Охарактеризуйте механизмы управления социальными процессами в организации.
5. Приведите примеры негативных явлений в социально-трудовой сфере, свидетельствующих о необходимости реформирования системы социальных отношений.
6. Охарактеризуйте основные структурные элементы социальной системы управления персоналом.
7. Охарактеризуйте отличительные признаки японской, американской системы управления применительно к сфере социально-трудовых отношений.

Типовые варианты практических заданий

Тема 2.1. Системный подход к управлению социальным развитием организации (ПЗ₁)

Задание 1.

В российской практике бизнеса все чаще используются различные нововведения, касающиеся мотивации труда, чтобы сделать его более плодотворным, эффективным. Среди таких инноваций — установление для конкретного работника нестандартного, льготного рабочего режима. Этот вид мотивации у нас пока используется мало. Тем не менее он считается одним из эффективных, особенно на малых частных предприятиях, среди лиц таких профессий, как врачи, юристы, преподаватели, управляющие, технические работники и работники сферы обслуживания. Работники назначают себе время начала и окончания работы по своему усмотрению, лишь бы они устраивали руководителей и было бы достаточно времени, чтобы выполнить требуемую работу. Один трудится с 8 до 16, другой — с 12 до 20 часов. Если вы справляетесь со своей работой скорее, ваше дело — идти домой или работать дополнительно. В некоторых организациях имеется четыре или даже пять смен. Иногда гибкие смены приводят к сокращенной рабочей неделе, обычно четырехдневной, с тремя выходными. Некоторые компании установили «материнские смены», которые приспособлены к часам посещения детьми школы. Женщина не покидает организацию в период вынашивания ребенка и воспитания детей раннего возраста. Многие предприятия дают возможность студентам работать во время «окон» в их учебных расписаниях. Гибкие смены снижают случаи уклонения от

работы, 13 опозданий и текучести рабочей силы, повышают настроение работников и производительность труда.

Вопросы:

1. Если руководство организации предложило бы вам гибкий график трудовой деятельности, как бы вы на это отреагировали и почему?
2. Как вы полагаете, в чем интерес руководства организации при предоставлении работникам льготного режима работы?
3. Если бы вы были руководителем, то каким образом организовали бы работу по контролю за количеством и результатами труда сотрудников?

Задание 2

В чем заключается специфика российского подхода к управлению социальным развитием организации? Опишите основные черты такого подхода: в условиях СССР и в настоящее время.

Тема 2.2. Социальная среда организации как объект управления (Т₂)

1. Из перечня понятий выберите наиболее широкое:

- а) социальная среда
- б) социальная организация
- в) социальные системы
- г)*социальная сфера общества

2. Выберите один правильный ответ

Социальная среда – это... (

- а) основа для духовно-нравственных отношений, которые отражаются на морально-этических ценностях членов коллектива
- б) методы и способы управления кадровым составом в организации
- в) * совокупность материальных условий и общественных отношений, в которых работники организации трудятся и взаимодействуют между собой
- г) организационный механизм планомерного и комплексного воздействия на работника

3. Исключите неверное

Какие элементы входят в понятие «социальная среда»

- а) персонал организации
- б) социальная инфраструктура
- в) социально-психологический климат организации
- *национальный состав организации

4. Выберите один правильный ответ

Ключевое понятие социальной среды организации

- а) социальный контроль;
- б) социальный организм;
- в)*система социальных отношений в организации;
- г) социальная динамика.

5. Выберите один правильный ответ

Система, относящаяся к социальной среде организации

- а) система здравоохранения;
- б) система подбора и найма кадров;
- в)*система взаимоотношений и взаимодействий;
- г) система пенсионного обеспечения.

6. Соотнесите понятие и его значение

А. Конкретные исторические социально-экономические и политические	
---	--

аспекты культуры, в рамках которой разворачивается образ жизни её носителей	1. стиль жизни
Б. Способы самовыражения представителей различных социокультурных групп, проявляющихся в повседневном поведении	2. уклад жизни

Ответ: А-2, Б-1

7. Закончите определение: Объекты социально-бытового назначения, которыми располагает организация на правах собственности или оперативного управления – это ...

Ответ – СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА

Типовые вопросы для докладов (Д2)

1. Социальная среда организации как механизм управления персоналом.
2. Внешние и внутренние факторы социальной среды организации.
3. Совершенствование условий труда как фактора социальной среды организации
4. Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом.
5. Социальная служба организации, её задачи.
6. Система локальных нормативных актов в управлении социальным развитием организации
7. Социальный кодекс как механизм реализации социальной ответственности
8. Коллективный договор как форма реализации социального партнерства

Тема 2.3. Социальные технологии как механизм управленческой деятельности (О3)

1. Раскройте сущность понятия «социальные технологии».
2. Применяя СМАРТ-технологии, сформулируйте одну из подцелей управления социальным развитием организации;
3. Охарактеризуйте метод социальной паспортизации.
4. Какие методы можно применять при оценке эффективности управления социальным развитием организации?
5. Как можно оценить влияние управления социальным развитием организации на деятельность по управлению персоналом и деятельность организации в целом?
6. Какие виды и формы контроля можно применять в процессе управления социальным развитием организации?
7. В чем отличия социального планирования и социального прогнозирования?

Типовые темы для подготовки докладов (Д3)

1. Социальное партнерство как инструмент социального развития организации
2. Социально-трудовые конфликты и пути их разрешения
3. Социальные программы как форма реализации социальной политики
4. Корпоративная социальная политика как фактор управления персоналом
5. Социальная политика в системе управления персоналом
6. Взаимосвязь кадровой и социальной политики
7. Социальные потребности и ожидания персонала как основа социальной политики
8. Влияние социальной политики организации на мотивацию персонала

Типовые варианты вопросов и заданий для электронного семинара

Вопрос 1. В чем сущность подходов к управлению социальным развитием организации в современной России?

Вопрос 2. Охарактеризуйте основные этапы социальных изменений на предприятиях в период индустриализации и по настоящее время

Задание 1.

Задание представляет собой исследование управления социальным развитием организации, являющейся местом настоящей работы студента (или бывшего места работы), и разработку рекомендаций по его улучшению.

Работа по объему должна составлять 5-6 страниц печатного текста и содержать анализ управления социальным развитием организации по следующему плану:

1. Краткая характеристика организации:

- форма собственности, отраслевая принадлежность, цель деятельности организации; описание социальной инфраструктуры организации;
- общие сведения о кадровом составе: численности работающих, работников по социально-демографическим показателям, уровню образования;

2. Характеристика социальной ситуации в организации

- описание состава персонала организации с точки зрения наличия категорий, нуждающихся в социальной защите и поддержке;
- показатели социальной атмосферы в организации (удовлетворенность трудом, социальное самочувствие работников; социально-психологический климат, сплоченность коллектива);
- пакет социальных услуг, льгот и гарантий, предоставляемых организацией своим работникам, позиция руководства в отношении предоставления социальных льгот, услуг и гарантий.

3. Характеристика системы управления социальным развитием организации

- наличие нормативно-правовой базы управления социально-трудовыми отношениями (Коллективный договор, Положения о социальной политике в организации, Положение о социальной поддержке или защите работников и др.);
- наличие организационной структуры по социальной политике (служба персонала, социальная служба, социальные работники и др.);
- наличие социальных программ и мероприятий, реализуемых в организации (в отношении обеспечения занятости, улучшения жилищных условий, социального и др. видов страхования, охране здоровья, улучшения условий труда, организации досуга и т.д.)

4. Рекомендации по улучшению деятельности по управлению социальным развитием персонала организации

4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.

Таблица 6.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-29	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность	Очная форма обучения: ПК-29.2	Способность участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы

	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Заочная форма обучения (в т.ч. ЭО и ДОТ): ПК-29.3	Способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом. Способность участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы.
ПК-30	Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике	Очная форма обучения: ПК-30.2	Способность владеть навыками разработки и внедрения программ по профилактике трудовых споров, конфликтов и стрессов в коллективе.
		Заочная форма обучения (в т.ч. ЭО и ДОТ): ПК-30.3	Способность владеть навыками разработки и внедрения программ по профилактике трудовых споров, конфликтов и стрессов в коллективе.

Таблица 7.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК-3.3	Демонстрирует способности осуществлять сбор информации по вопросам социально-трудовых отношений	Сформированы способности осуществлять сбор информации по вопросам социально-трудовых отношений
	Демонстрирует способности в обработке и передачи информации вопросам социально-трудовых отношений	Сформированы способности в обработке и передачи информации вопросам социально-трудовых отношений
ОПК-8.2	Описывает систему нормативно-правового обеспечения как элемент системы более высокого уровня – общей системы управления (менеджмента) организации. Демонстрирует умение выделить цели и задачи, процессы нормативно-правового-обеспечения, определить	Построена графическая модель с иерархической структурой, в которой соотнесены система нормативно-правового обеспечения и общая система управления (менеджмента) организации. Правильно указаны элементы системы нормативно-правового-обеспечения. Процессы нормативно-правового-

	элементы данной системы, их взаимосвязи и взаимодействие	обеспечения и их элементы показаны в виде дерева целей
ПК-29.2	Демонстрирует способности целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом	Продемонстрированы способности целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом

4. 3.2 Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для зачета

1. Современные направления социальной политики государства
2. Современные направления социальной ответственности организации
3. Социальный кодекс как механизм реализации социальной ответственности
4. Коллективный договор как форма реализации социального партнерства
5. Социальное партнерство как инструмент социального развития организации
6. Социально-трудовые конфликты и пути их разрешения
7. Социальные программы как форма реализации социальной политики
8. Корпоративная социальная политика как механизм управления персоналом
9. Социальная политика в системе управления персоналом
10. Взаимосвязь кадровой и социальной политики

Типовые задания для зачета

Задание 1. Разработайте социальную инфраструктуру организации «N»

Задание 2. Проведите диагностику социальных проблем в организации «N»

Задание 3. Разработайте структуру социального паспорта организации «N»

Задание 4. Проведите анализ достоинств и недостатков социальных программ в организации «N»

Типовые варианты письменного контрольного задания (ЭО, ДОТ)

Задание 1. Как вы считаете, управление социальными процессами в организации повышает эффективность управления персоналом. Обоснуйте ответ

Задание 2. Приведите примеры как изменилась социальная сфера предприятий в результате их приватизации и проведения реформ 90-х годов?

Задание 3. Чем можно объяснить постепенный отказ от централизованного управления социальной сферой и увеличение самостоятельности предприятий в решении их экономических и социальных задач?

Задание 4. Приведите конкретные примеры факторов социального развития организации.

Задание 5. Назовите основные материальные и социально-психологические компоненты социальной среды организации.

Типовые варианты тестовых заданий (ЭО и ДОТ)

Тема 1.1. Социальное развитие организации как решающий фактор общественной стабильности

1. Выберите один правильный ответ

Понятия «управление персоналом» и «управление социальным развитием организации» соотносятся между собой как:

тождественные понятия

принципиально различные понятия

*часть и целое

разные понятия, имеющие общую область

2. Выберите один правильный ответ

Субъект управления социальным развитием организации – это...

*совокупность управленческих звеньев (руководители, подразделения, службы)

кадровая служба организации

социальная служба организации

финансовая служба

3. Соотнесите понятия и их значения

А. иерархическая система отношений людей, основанная на различиях в должностном положении	1. социальный менеджмент
В. определенная категория людей, получивших соответствующее образование и занимающаяся руководством людьми	2. менеджмент
С. процесс применения теории управления для достижения согласованных целей организации, общества и человека.	3. управление

Ответ А 3, В 2, С 1

4. Выберите один правильный ответ

Управление социальным развитием организации – это...

особый вид профессиональной деятельности, который представляет собой средство поддержания целостности любой организации, её оптимального функционирования и развития

*целенаправленное воздействие на социальную среду организации с целью совершенствования социальных процессов.

вид управления, необходимый организации и представляющий собой систему гибкого реагирования на конъюнктуру рынка и социальные факторы развития

управление социальной составляющей всех видов организаций

Тема 1. 2. Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений

1. Выберите один правильный ответ

Какое научное положение легло в основу социального управления?

*человеческий капитал является основным ресурсом организации

человек является собственностью организации

человек является расходным ресурсом организации

человек не способен к совместному труду в организации

2. Соотнесите подходы к социальному управлению и национальные модели управления

А. реализация принципа всеобщего благосостояния, развитая система социального страхования, пенсионного обеспечения	1. японская
--	-------------

В. основной задачей менеджера является поддержка в коллективе духа корпоративности, объединении работников общими интересами и пониманием общих целей работы;	2. американская
С. успех фирмы зависит от рациональной организации производства продукции, роста производительности труда и эффективности использования всех ресурсов.	3. шведская

3. *Выберите один правильный ответ*

От чего зависит повышение производительности труда согласно теории человеческих отношений?

- *удовлетворения социальных потребностей
- социальных условий труда
- психологической совместимости работников
- строгой дисциплины труда

Тема 2.1. Системный подход к управлению социальным развитием организации

1. *Выберите один правильный ответ*

В чем специфика управления социальным развитием организации на современном этапе проявляется:

- разработка национальных проектов
- разработка новой национальной идеологии
- *разработка моделей адресной помощи
- опора на интеллигенцию

2. *Выберите один правильный ответ*

Социальная политика на уровне государства проявляется в

- *разработке национальных проектов
- разработке новой национальной идеологии
- разработке новых моделей управления
- опоре на интеллигенцию

3. *Закончите предложение*

Осуществление организационно-технических и социально-экономических мер в целях достижения наибольшего соответствия потребностей человека и условий труд предполагает реализацию концепции ...

Тема 2.2. Социальная среда организации как объект управления

1. *Выберите один правильный ответ*

Что является объектом управления социальным развитием организации?

- структура организации
- *социальная среда организации
- человеческие ресурсы организации
- эффективность деятельности

2. *Выберите один правильный ответ*

Социальная среда – это...

- процесс социализации личности
- методы и способы управления кадровым составом в организации
- *совокупность материальных условий и общественных отношений, в которых работники организации трудятся и взаимодействуют между собой
- организационный механизм планомерного и комплексного воздействия на работника

3. Соотнесите понятие и его значение

А. конкретные исторические социально-экономические и политические аспекты культуры, в рамках которой разворачивается образ жизни её носителей.	1. качество жизни
В. способы самовыражения представителей различных социокультурных групп, проявляющихся в повседневном поведении.	2. уклад жизни
С. совокупность материальных, социальных, демографических и т.п. условий жизни и уровень их развитости.	3. стиль жизни

Тема 2.3. Социальные технологии как механизм управленческой деятельности

1. Выберите один правильный ответ

Социальная технология – это совокупность методов способов и приемов преобразования материалов в полезную вещь; *определенный способ осуществления человеческой деятельности по достижению общественно значимых целей; расчленение сознательно и планомерно на основе научных знаний, передового опыта, с учетом специфики той области, в которой осуществляется деятельность; совокупность прикладных социальных методов, основывающихся на изменении и изучении организационных структур и контроле человеческого поведения.

2. Соотнесите понятие и его значение

А. комплексные действия для получения результата в соответствии с бюджетом	1. социальный проект
В. вид документа, включающий организационно-управленческое обеспечение	2. социальная программа
С. определенный способ осуществления деятельности по достижению общественно значимых целей. Сущность способа состоит в рациональном расчленении деятельности на процедуры и операции с их последующей координацией.	3. социальная технология

3. Выберите один правильный ответ

Социальный паспорт трудового коллектива — это: совокупность прикладных социальных методов, основывающихся на изменении и изучении структур коллектива и контроле человеческого поведения; *система важнейших показателей, отражающих состояние коллектива и перспективы социального развития; совокупность приемов и способов получения, обработки или переработки данных; все, что связано с социальной организацией производственной деятельности.

Шкала оценивания

Таблица 9.

Зачет	Критерии оценки
не зачтено (0-50)	Студент не усвоил понятийный аппарат дисциплины. Не способен оценить нормативное обеспечение социально-трудовой сферы, не умеет применять знания в работе с нормативными правовыми актами в социально-трудовой сфере. Не ориентируется в источниках по сбору, обработке и передачи информации по вопросам социально-трудовых отношений.
Зачтено (51-100)	Студент усвоил понятийный аппарат дисциплины. С трудом определяет нормативное обеспечение социально-трудовой сферы. Способен, с посторонней помощью применить знания в работе с нормативными правовыми актами в социально-трудовой сфере. Ориентируется в источниках информации по сбору, обработке и передачи информации по вопросам социально-трудовых отношений.
	Студент владеет понятийным аппарат дисциплины. Способен участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы. Ориентируется в источниках информации на достаточном уровне.
	Студент уверенно владеет понятийным аппаратом дисциплины. Самостоятельно определяет обеспечение ЛНА социально-трудовой сферы, опираясь на нормы социального права, международного права. Определяет источники информации, по вопросам социально-трудовых отношений, способен самостоятельно применять социологические методы в реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной или письменной форме. Выполнение практических заданий проводится в письменной форме.

Для получения положительной оценки на зачете достаточно изучить рекомендуемую основную литературу а также усвоить умения в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно. При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия. Давать односложные ответы нежелательно. При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования. Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний осуществляется с помощью тестовых заданий. Тестирование проводится в СДО «Прометей» в соответствии с установленными требованиями. Итоговый тест формируется на аппаратном уровне с использованием банка тестовых заданий по дисциплине. Проверка результатов тестирования осуществляется автоматически.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины Методические указания по организации самостоятельной работы

В процессе выполнения самостоятельной работы студентам рекомендуется руководствоваться учебной, периодической, научно-технической и справочной литературой, содержащейся в библиотеке института, Интернет-ресурсами, настоящими методическими рекомендациями.

Контроль за самостоятельной работой может осуществляться в форме защиты индивидуальных работ, выполненных практических заданий, контрольных работ, а также в ходе собеседования и тестирования.

Для наилучшего усвоения материала студент обязательно должен посещать все лекционные и семинарские занятия, что будет способствовать постепенному накоплению знаний, максимальному развитию умений и навыков. Кроме того студент обязан выполнять все виды самостоятельной работы. При подготовке к семинарам студент готовит темы и вопросы, в том числе выносимые на самостоятельное изучение, при необходимости составляет конспект, тезисы доклада, выполняет письменные домашние задания.

В рабочей программе дан список основной и дополнительной литературы для предварительного изучения перед решением задач и выполнения других заданий, в которой необходимо найти нужный материал по соответствующей теме. Для оперативного получения информационного материала необходимо использовать список источников в электронном виде (web-ресурсов). При необходимости студент может воспользоваться в аудитории доступом к ним через мобильный телефон, планшет, компьютер посредством наличия подключения к Мобильному Интернету, Wi-Fi или сетевому доступу в Интернет.

Перед началом семинарских занятий студент осуществляет техническую подготовку по доступу к электронным материалам (электронные учебники и др.), получению учебных материалов на бумажном носителе из ресурсов библиотеки. Рекомендуется пройти регистрацию и получить доступ к электронному ресурсу «Университетская библиотека on-line».

Поиск источников информации для решения задач и разбора практических ситуаций рекомендуется делать как на основе списка литературы и интернет-ресурсов в рабочей программе, так и по тексту нормативных документов с использованием фильтров по ключевым словам в справочно-информационных программах Консультант-Плюс, Гарант и др. В случае использования материала из источников с датой публикации ранее 2015 года, необходимо осуществить проверку содержания на соответствие нормативных документов, например, в справочно-информационных системах Консультант-Плюс, Гарант и др. Рекомендуется, например, пользоваться бесплатными материалами некоммерческой версии справочно-информационной системы Консультант-Плюс на веб-странице <http://www.consultant.ru/online/>. В компьютерных классах СИУ РАНХиГС студенту рекомендуется воспользоваться дополнительными возможностями справочно-информационных систем Консультант-Плюс, Гарант в виду установки более расширенных коммерческих версий, позволяющих получать в электронном виде статьи из экономических журналов, электронные книги и другие материалы.

Для изучения опыта предоставления информации для проверки и обсуждения рекомендуется просмотр учебных фильмов с поиском через Интернет по соответствующим темам.

В виду взаимосвязанности изучаемых тем перед каждым очередным аудиторным занятием необходимо провести работу по изучению материалов прошедших занятий.

Рекомендуется использовать ежедневник для записи домашних заданий и учета планируемой работы.

При подготовке к занятиям необходимо выполнять контрольные задания для самопроверки, содержащиеся в учебных пособиях из списка литературы в рабочей программе либо выданные преподавателем.

Необходимо обращать внимание на объявления о проведении в помещениях Филиала научных мероприятий, связанных с темами изучаемой дисциплины, чтобы спланировать участие в них во внеаудиторное время. Материалы и информация, полученная на таких мероприятиях может быть использована для подготовки к занятиям, выступлениям на практических занятиях, подготовки курсовых и других работ.

При обучении на заочной форме большее количество часов отведено учебным планом на самостоятельное изучение материала.

Студент должен посетить все лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, выдается задание на работу, приводятся рекомендации и критерии оценивания. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждого модуля дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала. Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим (семинарским) занятиям и выполнения заданий самостоятельной и курсовой работ, а также к промежуточной аттестации по дисциплине. Практические (семинарские) занятия позволяют более детально проработать наиболее важные темы курса и провести контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия.

Основным методом обучения на заочной форме выступает собственно самостоятельная работа, которая выполняется индивидуально в произвольном режиме времени в удобные для обучающегося часы, часто вне аудитории - внеаудиторная самостоятельная работа. Самостоятельная работа рассматривается с одной стороны, как форма или метод обучения и вид учебной деятельности, осуществляемый без непосредственного вмешательства преподавателя, с другой – как средство вовлечения обучающихся в самостоятельную познавательную деятельность, средство формирования у них методов ее организации. Проработку материалов учебников и учебных пособий целесообразно осуществлять в течение сессии, а также несколько раз в течение времени, отведенного на самостоятельную работу. Необходимо внимательно изучить ключевые слова темы, просмотреть материал, законспектировать его, подчеркнуть заголовки и самые ценные положения. Отдельные темы курса предполагают дополнительную проработку материала с использованием периодических изданий, а также подготовку примеров из практики.

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института⁵

Методические рекомендации по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ» размещены на сайте института <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/> .

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Богдан, Н. Н. Социальная политика и социальная ответственность организаций : учеб. пособие / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы

⁵ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/Kafedra/UP/pdf>

- при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. - 215 с. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.
2. Богдан, Н. Н. Управление социальным развитием персонала [Электронный ресурс] : курс лекций для студентов всех форм обучения : (авт. редакция) / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Электрон. дан. — Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. - 105 с. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиала РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.16). – Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература

1. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. Х. Бакирова. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 439 с. – Доступ из Унив. б-ки ONLINE. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». – Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15454>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.
2. Богдан, Н. Н. Управление социальным развитием организации : учеб. пособие / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск, 2007. - 201 с. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.
3. Девяткин, Е. А. Социальные основы конкурентоспособности организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. А. Девяткин. — Электрон. дан. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 63 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=93211>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/10837>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
4. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности "Упр. персоналом" / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва : Инфра-М, 2012. - 261 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90784>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/10887>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.
5. Калюгина, С. Н. Социальная стратегия организации: теория, методология, практика [Электронный ресурс] / С. Н. Калюгина. - Электрон. дан. — Москва : Директ-Медиа, 2014. - 196 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=222127>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
6. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / К. Э. Оксинайд. - 2-е изд., стер. – Электрон. дан. - Москва : Флинта, 2012. - 160 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105>, требуется авторизация (дата

обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». - Режим доступа : http://e.lanbook.com/books/element.php?p11_id=20229, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

7. Управление социальным развитием организации : хрестоматия / Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы; сост.: Н. Н. Богдан, Т. В. Климова. - Новосибирск, 2007. - 191 с. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. Ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.16). – Загл. с экрана.

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

8. Управление социальным развитием организации : хрестоматия / Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы; сост.: Н. Н. Богдан, Т. В. Климова. - Новосибирск, 2007. - 191 с. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. Ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.16). – Загл. с экрана.

6.4. Нормативные правовые документа

1. 1.Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: с изм. и доп. на 1 апр. 2012 г. - М.: МЦФЭР, 2012. – 126 с.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Университетская информационная система РОССИЯ [Электронный ресурс] : тематич. электрон. б-ка / Науч.-исслед. вычислит. центр МГУ; Автоном. некоммерч. организация «Центр информац. исслед.». – Электрон. дан. – М., 2000 – 2012. - Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru>, требуется авторизация.

2. Управление персоналом [Электронный ресурс]: сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2012. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный.

3. Электронные книги по управлению персоналом и экономике труда. [Электронный ресурс] / Административно-управленческий портал. - [М?], 1999 - 2012. - Режим доступа:, <http://www.aup.ru/books/i006.htm>, свободный.

4. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа:, <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный.

6.6. Иные источники

Не используются

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой

усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Класс деловых игр: ноутбуки, выход в Интернет ч/з Wi-Fi, аудиторная доска, аудиторные столы, стулья.

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: интерактивная доска (экран), компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Кабинет для видеотренингов: Компьютер, с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, аппаратура звукоусиления, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная, трибуна настольная.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы: компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Электронная библиотека РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO Publishihg». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла.

Программное обеспечение заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

Видеостудия для проведения вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Видеостудия для вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Кафедры. На каждой кафедре одно рабочее место, оснащенное компьютером, веб-камерой, гарнитурой.