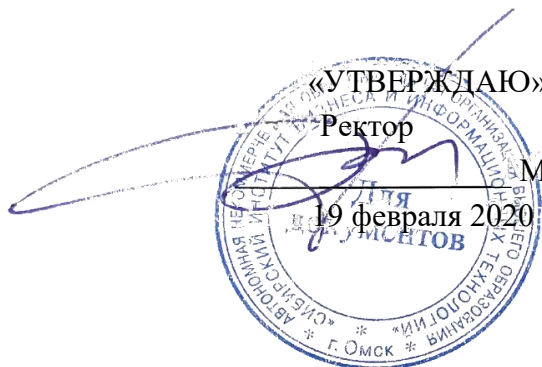


Автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса и информационных технологий»

«УТВЕРЖДАЮ»  
Ректор  
М.Г. Родионов  
19 февраля 2020 г.



**Рабочая программа дисциплины**  
**«УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА»**

образовательной программы профессиональной переподготовки  
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Квалификация выпускника  
«Специалист по управлению персоналом»

Форма обучения  
заочная, в т.ч. с применением ДОТ

Рабочая программа дисциплины «Управление социальным развитием персонала» образовательной программы профессиональной переподготовки (далее ОППП) «Управление персоналом».


**Автор:**

доцент факультета очного обучения  
АНОО ВО «СИБИТ»

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

Ю.Н. Ан

**Рецензент:** к.э.н., заместитель генерального  
директора по персоналу и режиму  
АО «Омское машиностроительное  
конструкторское бюро»

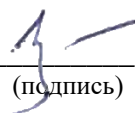
  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

Е.А. Кутлуни

Программа одобрена Научно-методическим советом института.

Протокол № 5 от 19.02.2020 г.

Председатель НМС,  
к.и.н., доцент факультета очного обучения

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

С.П.Вольф

Нормативно-правовую базу разработки рабочей программы дисциплины составляют:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461;
- Профессиональный стандарт 07.003 Специалист по управлению персоналом, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. № 691н;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013г. № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Положение о центре дополнительного профессионального образования.

## 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПП

Цель дисциплины «Управление социальным развитием персонала» состоит в формировании у слушателей системного мышления, комплекса знаний о теоретико-методологических подходах, сущности, факторах, методах социального развития персонала, практических навыков в сфере управления социальным развитием персонала в организации.

### Задачи дисциплины:

- приобретение научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами, об исторических тенденциях в изменении социально-трудовых отношений;
- изучение особенностей формирования социально-трудовых отношений и их функционирования в условиях современной, развитой рыночной экономики; в) определение роли социальных факторов в успешной деятельности и общем развитии хозяйственной организации;
- усвоение научных представлений об особенностях современного состояния социальной сферы российской экономики и существующих подходах к управлению соответствующими процессами на уровне организаций.

В результате освоения ОПП слушатель должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Название компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК	<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ СЛУШАТЕЛЯ</b>	
ПК-5	<p>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.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– элементы социальной составляющей управления персоналом в общей системе управления деятельностью организации;</li> <li>– сущность и содержание социальной политики в организации;</li> <li>– содержание и направления деятельности службы социального развития на предприятии;</li> <li>– приемы и принципы управления социальным развитием персонала.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять общенаучные методы для оценки состояния социальной сферы;</li> <li>– разрабатывать направления повышения уровня удовлетворенности персонала работой в организации;</li> <li>– проводить мониторинг удовлетворенности персонала работой в организации и уметь использовать его результаты в профессиональной деятельности.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами реализации основных управленческих функций в сфере управления социальным развитием персонала.</li> </ul>

Планируемые результаты освоения дисциплины соотнесены с профессиональными задачами, описанными в ФГОС ВО, и трудовыми функциями, содержащимися в профессиональных стандартах:

Профессиональные задачи (ФГОС ВО)	Обобщенная трудовая функция (ОТФ) или трудовая функция (ТФ) соответствующего уровня квалификации (профессиональный стандарт)	Компетенции ОППП
<p><b>Социально-психологическая деятельность:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка корпоративной идеологии и формирование системы ценностей организации;</li> <li>- разработка и внедрение плана социального развития организации;</li> <li>- участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы);</li> <li>- создание и развитие имиджа эффективного менеджера по персоналу.</li> </ul>	<p>Деятельность оп развитию персонала.</p> <p>Деятельность по организации корпоративной социальной политики.</p>	<p>ПК 5 - 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</p>

## 2. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ И ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 32 часа.

Вид промежуточной аттестации – зачет.

Виды учебных занятий	Всего часов
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>32</b>
лекции	-
лабораторные работы	
практические занятия	4
Самостоятельная работа слушателя	<b>28</b>

## 3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ

### 3.1. Темы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий в часах

Формируемые компетенции	Тема дисциплины, содержание	Объем часов				
		Всего	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа, всего
ПК 5	Тема 1: Управление социальным развитием организации как научная дисциплина	4	-		-	4
	Тема 2: Социальная среда организации как объект управления	4	-		-	4
	Тема 3: Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	4	-		-	4
	Тема 4: Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	5	-		1	4
	Тема 5: Факторы социальной среды организации. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников	5	-		1	4
	Тема 6: Механизм управления социальными процессами в организации	5	-		1	4
	Тема 7: Формирование структуры управления социальным развитием организации	5	-		1	4
	<b>ИТОГО</b>	<b>32</b>	-		4	<b>28</b>

Формы текущего контроля – письменное задание (реферат), практическое задание (кейс). Промежуточная аттестация проводится в виде тестирования.

### 3.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам

#### ТЕМА 1: УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ КАК НАУЧНАЯ ДИСЦИПЛИНА

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.

Предпосылки формирования основ научного управления социальным развитием организации. А.Смит, Р. Оуэн, С.Т.Морозов. Формирование основ научного управления

социальным развитием организации. Ф. Тейлор, Г.Эмерсон, А.Файоль, Г.Форд, Э.Мэйо, А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.Мак-Грегор, А.П.Гастев, П.М.Керженцев, Н.А.Витке.

## **ТЕМА 2: СОЦИАЛЬНАЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ 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.

## **ТЕМА 3: 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.

Планы социального развития трудовых коллективов. Опыт США и западноевропейских стран в управлении социальным развитием организации. Концепция качества трудовой жизни. 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.

## **ТЕМА 4: 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.

## **ТЕМА 5: ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ ОРГАНИЗАЦИИ. СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА, БЫТА И ДОСУГА РАБОТНИКОВ**

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. 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 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.

#### **ТЕМА 6: МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

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

Принципы программно-целевого подхода. Практика разработки целевых программ социального развития.

#### **ТЕМА 7: ФОРМИРОВАНИЕ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ**

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.

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.

### **4. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

#### **4.1. Виды и организация самостоятельной работы обучающихся**

Успешное освоение теоретического материала по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» требует **самостоятельной работы**, нацеленной на усвоение лекционного теоретического материала, расширение и конкретизацию знаний по разнообразным вопросам управления социальным развитием персонала. Самостоятельная работа слушателей может быть аудиторной, внеаудиторной, а также проводиться в электронной информационно-образовательной среде.

1. *Аудиторная самостоятельная работа слушателей* – выполнение на семинарских занятиях заданий, закрепляющих полученные теоретические знания либо расширяющие их, а также выполнение разнообразных контрольных заданий индивидуального или группового характера (подготовка устных докладов или сообщений о результатах выполнения заданий, выполнение самостоятельных проверочных работ по итогам изучения отдельных вопросов и тем дисциплины);

2. *Внеаудиторная самостоятельная работа слушателей* – подготовка к лекционным и семинарским занятиям, повторение и закрепление ранее изученного теоретического материала, конспектирование учебных пособий и периодических изданий, изучение проблем, не выносимых на лекции, написание тематических рефератов, эссе, выполнение практических заданий, подготовка к тестированию по дисциплине.

Большое значение в преподавании дисциплины отводится самостоятельному поиску слушателями информации по отдельным теоретическим и практическим вопросам и проблемам.

Наиболее целесообразен следующий порядок изучения теоретических вопросов по дисциплине «Управление социальным развитием персонала»:

1. Изучение справочников (словарей, энциклопедий) с целью уяснения значения основных терминов, понятий, определений;

2. Изучение учебно-методических материалов для лекционных и семинарских занятий;

3. Изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы и электронных информационных источников;

4. Изучение дополнительной литературы и электронных информационных источников, определенных в результате самостоятельного поиска информации;

5. Самостоятельная проверка степени усвоения знаний по контрольным вопросам и/или заданиям;

6. Повторное и дополнительное (углубленное) изучение рассмотренного вопроса (при необходимости).

В процессе самостоятельной работы над учебным материалом рекомендуется составить конспект, где кратко записать основные положения изучаемой темы. Переходить к следующему разделу можно после того, когда предшествующий материал понят и усвоен. В затруднительных случаях, встречающихся при изучении курса, необходимо обратиться за консультацией к преподавателю.

При изучении дисциплины не рекомендуется использовать материалы, подготовленные неизвестными авторами, размещенные на неофициальных сайтах неделового содержания. Желательно, чтобы используемые библиографические источники были изданы в последние 3-5 лет. Слушатели при выполнении самостоятельной работы могут воспользоваться учебно-методическими материалами по дисциплине «Управление социальным развитием персонала», представленными в электронной библиотеке института, и предназначенными для подготовки к лекционным и семинарским занятиям.

Перечень основных учебно-методических материалов для лекционных и семинарских занятий представлен в п. 7. рабочей программы дисциплины.

Контроль аудиторной самостоятельной работы осуществляется в форме дискуссии, собеседования. Контроль внеаудиторной самостоятельной работы слушателей осуществляется в форме устного или письменного опроса.



Промежуточный контроль знаний в форме зачета осуществляется посредством письменного тестирования, включающего вопросы и задания для самостоятельного изучения.

Тема, раздел	Всего часов	Задания для самостоятельной работы	Форма контроля
	Заочная форма обучения		
Тема 1: Управление социальным развитием организации как научная дисциплина	4	- изучение и конспектирование учебных пособий и периодических изданий; - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к тестированию.	- беседы и консультации; - проведение тестирования.
Тема 2: Социальная среда организации как объект управления	4	- изучение и конспектирование учебных пособий и периодических изданий; - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к тестированию.	- беседы и консультации; - проведение тестирования.
Тема 3: Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	4	- изучение и конспектирование учебных пособий и периодических изданий; - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к тестированию.	- беседы и консультации; - проведение тестирования.
Тема 4: Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	4	- изучение и конспектирование учебных пособий и периодических изданий; - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к тестированию. - подготовка к тестированию.	- беседы и консультации; - проведение тестирования.
Тема 5: Факторы социальной среды организации. Создание	4	- изучение и конспектирование учебных пособий и	- беседы и консультации; - проведение

благоприятных условий труда, быта и досуга работников		периодических изданий; - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к тестированию.- подготовка к тестированию.	тестирования.
Тема 6: Механизм управления социальными процессами в организации	4	- изучение и конспектирование учебных пособий и периодических изданий; - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к тестированию.- подготовка к тестированию.	- беседы и консультации; - проведение тестирования.
Тема 7: Формирование структуры управления социальным развитием организации	4	- изучение и конспектирование учебных пособий и периодических изданий; - изучение проблем, не выносимых на лекции; - подготовка к тестированию.- подготовка к тестированию.	- беседы и консультации; - проведение тестирования.

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ СЛУШАТЕЛЕЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПФ

Освоение дисциплины направлено на формирование:  
*профессиональных компетенций:*

*ПК-3* - 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.

Данные компетенции формируются в процессе изучения дисциплины на двух этапах:

- этап 1 – текущий контроль;
- этап 2 – промежуточная аттестация.

## 5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

### 5.2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе текущего контроля

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Письменное задание (реферат)	<p>1. <b>Новизна текста:</b> а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.</p> <p>2. <b>Степень раскрытия сущности вопроса:</b> а) соответствие плана теме письменного задания; б) соответствие содержания теме и плану письменного задания; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).</p> <p>3. <b>Обоснованность выбора источников:</b> а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).</p> <p>4. <b>Соблюдение требований к оформлению:</b> а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму письменного задания.</p>	0-25

2	Практическое задание (кейс)	<p>1. <b>Анализ проблемы:</b> а) умение верно, комплексно и в соответствии с действительностью выделить причины возникновения проблемы, описанной в практическом задании.</p> <p>2. <b>Структурирование проблем:</b> а) насколько четко, логично, последовательно были изложены проблемы, участники проблемы, последствия проблемы, риски для объекта.</p> <p>3. <b>Предложение стратегических альтернатив:</b> а) количество вариантов решения проблемы, б) умение связать теорию с практикой при решении проблем.</p> <p>4. <b>Обоснование решения:</b> а) насколько аргументирована позиция относительно предложенного решения практического задания; б) уровень владения профессиональной терминологией.</p> <p>5. <b>Логичность изложения материала:</b> а) насколько соблюдены общепринятые нормы логики в предложенном решении, б) насколько предложенный план может быть реализован в текущих условиях.</p>	0-25
---	-----------------------------	---	------

*5.2.2. Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе промежуточной аттестации*

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в виде тестирования.

Тестовые задания разрабатываются по основным вопросам теоретического материала и позволяют осуществлять промежуточный контроль знаний и степени усвоения материала.

При проведении промежуточной аттестации слушателей по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» формируются варианты тестов, относящихся ко всем темам дисциплины.

Оценка знаний слушателей осуществляется в соответствии с технологической картой дисциплины.

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Тестирование	Количество баллов за тест пропорционально количеству правильных ответов на тестовые задания. После прохождения теста суммируются результаты выполнения всех заданий для выставления общей оценки за тест.	0-50

### 5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОППП

#### Тестовые задания по дисциплине «Управление социальным развитием персонала»

1. Кто из перечисленных ученых не является представителем школы «человеческих отношений»
  - а. М.Фоллет
  - б. Э. Мейо
  - в. А. П. Слоун
  - г. Ф. Тейлор
2. Кто является автором труда «Социальные проблемы индустриальной цивилизации»
  - а. М.Фоллет
  - б. Э. Мейо
  - в. А. П. Слоун
  - г. Ф. Тейлор
3. Что из перечисленного не относится к значимой характеристике организации
  - а. наличие двух и более людей, считающих себя членами единой группы
  - б. включенность людей в совместную упорядоченную деятельность
  - в. наличие цели совместной деятельности, разделяемой большинством группы
  - г. все относится
4. Какой уровень управления социальным развитием называют низовым
  - а. региональный уровень
  - б. уровень предприятия
  - в. уровень профсоюза
  - г. уровень отдельных сотрудников
5. Что определяет актуальность реализации социальных программ на российских предприятиях
  - а. дефицит квалифицированной рабочей силы
  - б. рост заработных плат
  - в. низкая текучесть кадров
  - г. автоматизация производства
6. Коллективный договор заключается между
  - а. коллективом и профсоюзом
  - б. работниками и работодателями
  - в. отдельными группами сотрудников
  - г. работниками и государством
7. В каком году в России был издан закон о «О надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих»
  - а. 1880
  - б. 1886
  - в. 1895
  - г. 1908
8. В какой период стали появляться первые профсоюзы в России
  - а. 1886-1888
  - б. 1890-1892
  - в. 1900-1902
  - г. 1905-1907
9. В чем состояла специфика Российского рабочего движения в период создания профсоюзов
  - а. высокая степень политизированности

- б. высокая доля женщин
  - в. высокая степень влияния на предприятия
  - г. нет верного ответа
- 10.** Когда была введена система национального социального обеспечения в Германии
- а. в 1870-е гг.
  - б. в 1880-е гг.
  - в. в 1890-е гг.
  - г. в 1900-е гг.
- 11.** Кто не относится к субъекту партнерства в социальной сфере
- а. государство
  - б. профсоюзы
  - в. предприниматели
  - г. все три участника являются субъектами партнерства
- 12.** Какая модель социального партнерства используется в США и Японии
- а. согласительная
  - б. консервативно-либеральная
  - в. плюралистическая
  - г. нет верного ответа
- 13.** В какой стране не используется волонтаристская модель социального партнерства
- а. Германия
  - б. США
  - в. Великобритания
  - г. Австралия
- 14.** Какая модель социального партнерства характеризуется децентрализацией процесса переговоров, менее конфликтным их характером, координацией на национальном уровне
- а. Германская
  - б. Российская
  - в. Американская
  - г. Японская
- 15.** Какие причины, побудили крупные международные компании акцентировать внимание на политике построения взаимовыгодных отношений с обществом
- а. давление со стороны государства
  - б. давление профсоюзов
  - в. возрастающая роль общественного мнения для успеха фирмы
  - г. все перечисленные причины
- 16.** Что из перечисленного не относится к категории «условия труда»
- а. хорошая атмосфера в коллективе
  - б. безопасность на работе
  - в. хороший интерьер помещения
  - г. наличие просторной столовой
- 17.** Расшифруйте аббревиатуру МОТ
- а. Московское объединение трудящихся
  - б. Международная организация труда
  - в. Межрегиональная организация трудящихся
  - г. Нет верного ответа
- 18.** Социальный климат определяется
- а. осознанием общих целей и задач организации
  - б. принятыми моральными ценностями организации
  - в. неофициальными отношениями, которые складываются между работниками
  - г. все ответы верны

- 19.** Степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворить свои важные личные потребности через посредство их работы в этой организации, называют
- а. уровень трудовой жизни
  - б. качество трудовой жизни
  - в. доходность труда
  - г. ориентированность труда
- 20.** Кто в компании должен участвовать в создании корпоративной культуры
- а. руководитель
  - б. служба управления персоналом
  - в. сотрудники
  - г. все перечисленные выше участники
- 21.** Корпоративная культура это в первую очередь
- а. система ценностей коллектива компании
  - б. список норм, закрепленных официальными документами
  - в. регламент общения между сотрудниками
  - г. корпоративный стиль
- 22.** Такой психологический тип сотрудника как альтруист характеризуется тем, что
- а. хочет вкладывать больше, чем получать
  - б. стремится к равновесию вклада и отдачи
  - в. хочет получать больше, чем вкладывать
  - г. не обращает внимание на результат
- 23.** Согласно модели Р. Хьюсмана и Д. Хэтфилда, опаздывая на работу, снижая исполнительскую дисциплину и сокращая объем и качество выполняемой работы, сотрудник стремится
- а. уменьшить свой вклад в работу
  - б. снизить размер своей заработной платы
  - в. уменьшить вклад в работу коллег
  - г. уволиться
- 24.** Модель Ричард Хьюсмана и Джон Хэтфилда носит название
- а. теория равномерности
  - б. теория справедливости
  - в. теория рациональности
  - г. теория соотношения усилий
- 25.** Какие действия могут предпринять сотрудники, если по их оценке они получили несправедливо малое вознаграждение за проделанную работу
- а. уволиться
  - б. уменьшить свой вклад или потребовать большей отдачи
  - в. переоценить свои возможности
  - г. все ответы верны
- 26.** Социальное развитие персонала организации предполагает:
- а. повышение производительности труда;
  - б. совершенствование социальной структуры персонала;
  - в. стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и нравственного поощрения эффективного труда; рост жизненного уровня работников и членов их семей;
  - г. улучшение финансовых показателей деятельности организации;
  - д. создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы;
  - е. обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий и гражданских прав.
- 27.** Составной частью концепции гуманизации труда являются:

- а. обогащение содержания труда;
- б. максимизация прибыли;
- в. обеспечение нормальных, достойных человека условий жизнедеятельности - здоровых условий труда и быта, благоприятной микроэкологии труда;
- г. снижение издержек на персонал;
- д. предоставление работнику возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы.

**28.** В чем заключается социальная ответственность организации:

- а. учет в социальном развитии предприятия только потребностей и интересов наемных работников;
- б. добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законодательного минимума;
- в. производство товаров и услуг по самой низкой цене для общества.

**29.** В соответствии с существующей системой социального страхования в РФ страховые взносы и платежи осуществляет:

- а. работодатель;
- б. работник;
- в. государство;
- г. государство, работодатель и работник.

**30.** Какой фонд финансирует предоставление пособий по временной нетрудоспособности:

- а. Пенсионный фонд РФ;
- б. Фонд обязательного медицинского страхования;
- в. Фонд социального страхования.

**31.** Социальное партнерство – это:

- а. способ разрешения социальных, экономических и производственных конфликтов в целях и интересах, как наемных работников, так и работодателей;
- б. умение объединить усилия работодателей и работников в давлении на правительство, чтобы добиться более благоприятных условий для развития производства;
- в. способ, позволяющий наемным работникам добиваться определенных социальных гарантий и льгот ценой отказа от забастовок.

**32.** Что является объектом системы социального партнерства:

- а. работники;
- б. государство;
- в. социально-трудовые отношения;
- г. работодатели.

**33.** Бипартизм – это:

- а. форма партнерских отношений, в которой практикуется двухстороннее сотрудничество между объединениями работодателей и организациями трудящихся;
- б. форма партнерских отношений, в которой наряду с работодателями и наемными работниками, активную роль в качестве социального партнера играет государство.

**34.** Согласно ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на:

- а. работника;
- б. профсоюз;
- в. работодателя.

**35.** Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А. Маслоу

- а. в самовыражении, самоопределении;
- б. в общественном признании;
- в. в безопасности;
- г. физиологические;



- д. социальные
- 36.** Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это
- стимулы;
  - мотивы;
  - мотивационная деятельность;
  - потребности;
  - цели
- 37.** Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, следует
- отказать ему в приеме на работу;
  - принять с испытательным сроком;
  - принять без испытательного срока;
  - принять, но с более низким жалованием;
  - порекомендовать обратиться через год – после обретения опыта
- 38.** Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами
- моральным и материальным поощрением;
  - угрозой увольнения и снижения заработной платы;
  - убеждением и участием;
  - администрированием и приказами;
  - манипулированием и просьбами
- 39.** Понятие абсентизм используют для обозначения
- текучести кадров;
  - преданности организации;
  - процесса отторжения работы;
  - жизнь во благо других людей;
  - быстрого роста профессионализма
- 40.** Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к
- увеличению эффективности его труда;
  - уменьшению эффективности его труда;
  - увеличению потребности в обучении;
  - снижению степени конфликтности личности;
  - росту преданности организации
- 41.** Федеральные государственные служащие имеют право на пенсию за выслугу лет при наличии стажа государственной службы:
- не менее 25 лет;
  - не менее 20 лет;
  - не менее 15 лет.
- 42.** За счет Фонда социального страхования работникам организации выплачивают пособия:
- по беременности и родам;
  - по нетрудоспособности;
  - пособие по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет;
  - пособие по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет.
- 43.** Какой необходим стаж работы для получения 100% среднедневного заработка при выплате пособия по временной нетрудоспособности?
- не менее 5 лет;
  - не менее 8 лет;
  - не менее 10 лет.
- 44.** Бухгалтеру за работу в условиях ненормированного рабочего дня по условиям коллективного договора полагается дополнительный отпуск - 3 календарных дня в год.

Отработав 11 месяцев, бухгалтер хочет взять отпуск 28 дней, а за 3 дня получить денежную компенсацию. Возможно ли это?

- а. да, такая замена отпуска компенсацией возможна;
- б. нет, ведь бухгалтер не увольняется.

**45.** Работник не был в отпуске 2 года, увольняться не собирается. Накопилось 56 дней отпуска.

Хочет взять отпуск на 28 дней, за остальные 28 дней ежегодного отпуска получить компенсацию. Имеет ли право организация выплачивать компенсацию?

- а. да, имеет, ведь компенсацией заменяется часть отпуска, превышающая 28 календарных дней;
- б. нет, не имеет, компенсацию можно получить за неотгулянный отпуск только при увольнении.

**46.** Может ли зарплата за месяц быть меньше МРОТ, если в этом месяце работник брал 10 дней неоплачиваемого отпуска?

- а. нет, не может;
- б. да, может.

**47.** Работник торговой организации (оклад - 30 000 руб.) написал заявление о том, чтобы его зарплата перечислялась на электронный кошелек. Может ли организация выплачивать зарплату электронными деньгами?

- а. нет, не может.
- б. да, может.

**48.** Менеджер написала заявление на имя директора о досрочной выдаче ей заработной платы за октябрь по семейным обстоятельствам (всю сумму за месяц хочет получить в день, предусмотренный для выплаты аванса). Может ли организация выплатить зарплату на основании такого заявления?

- а. да;
- б. нет;
- в. средства могут быть выплачены, но не в форме зарплаты.

**49.** В коллективном договоре предусмотрено, что зарплата перечисляется работникам на их банковские карточные счета, открытые в рамках зарплатного проекта. Новый работник написал заявление, чтобы его зарплату перечисляли на карточный счет в другом банке. Может ли организация отказать ему?

- а. да, ведь правила выплаты зарплаты прописаны в коллективном договоре;
- б. нет, работник имеет право выбора, как ему получать зарплату.

**50.** У всех секретарей в организации одинаковые должностные обязанности и квалификация. В штатном расписании для должности "секретарь" установлен оклад в виде "вилки" от 20 000 до 30 000 руб. Законно ли это?

- а. да;
- б. нет.

#### **5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности слушателей по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» основана на использовании технологической карты дисциплины, приведенной ниже.

#### **Технологическая карта дисциплины**

<b>№</b>	<b>Показатели оценивания</b>	<b>Максимальное</b>
----------	------------------------------	---------------------

п/п		количество баллов
<b>Текущий контроль</b>		
1	Письменное задание (реферат)	25
2	Практическое задание (кейс)	25
<i>Итого текущий контроль</i>		50
<b>Промежуточная аттестация</b>		
3	Тестирование	50
<i>Итого промежуточная аттестация</i>		50
<b>ИТОГО по дисциплине</b>		<b>100</b>

Максимальное количество баллов по дисциплине – 100.

Максимальное количество баллов по результатам текущего контроля – 50.

Максимальное количество баллов на зачете – 50.

Шкала итоговых оценок успеваемости по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» отражена в технологической карте дисциплины:

- зачета

Количество баллов	Оценка
60 и более	зачтено
59 и менее	не зачтено

## **6. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

*Основная литература:*

1. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 681 с. : ил., табл. - (Университетская серия). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0269-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415>

2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02375-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057>

3. Левушкина, С.В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие для вузов / С.В. Левушкина ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. - 88 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-7567-0164-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484972>

*Дополнительная литература:*

1. Иванова, С.В. 50 советов по нематериальной мотивации / С.В. Иванова. - 2-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 237 с. - ISBN 978-5-9614-4593-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229799>

2. Кязимов, К.Г. Проблемы и пути совершенствования воспроизводства квалифицированных рабочих : монография / К.Г. Кязимов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 224 с. : схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4099-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430605>

3. Сидоренков, А.В. Управление эффективностью групп и команд в организации : учебное пособие / А.В. Сидоренков, Н.Ю. Ульянова ; Министерство

образования и науки РФ, Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2016. - 325 с. : схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9275-1989-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493314>

4. Шапиро, С.А. Формирование конкурентоспособности работников организации : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, А.Б. Вешкурова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 225 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9320-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469685>

5. Шапиро, С.А. Социально-экономические механизмы роста эффективности труда работников организации : монография / С.А. Шапиро. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. - 218 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-2803-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495383>

6. <https://repec.org>  
<https://scholar.google.ru>  
<https://www.openaire.eu>  
<https://academic.microsoft.com>

*Периодические издания:*

1. Вестник СИБИТ
2. Вопросы экономики
3. Менеджмент в России и за рубежом
4. Менеджмент и бизнес-администрирование
5. Менеджмент сегодня

## **7. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

*Информационные ресурсы образовательной организации:*

1. <http://www.sibit.sano.ru/> - официальный сайт образовательной организации
2. <http://do.sano.ru> - система дистанционного обучения Moodle (СДО Moodle)

*Электронные источники и Интернет-ресурсы:*

1. <http://www.gov.ru> - Федеральные органы власти
2. <http://www.ksrf.ru> - Сайт Конституционного Суда Российской Федерации
3. <http://www.supcourt.ru> - Сайт Верховного Суда РФ
4. <http://президент.рф> - Сайт Президента Российской Федерации
5. <http://www.duma.gov.ru> - Сайт Государственной Думы Федерального Собрания РФ
6. <http://www.government.ru> - Сайт Правительства Российской Федерации
7. <http://www.gov.ru/main/regions/regioni-44.html> - Сайт субъектов Российской Федерации
8. <http://www.garant.ru/> - Справочная правовая система «Гарант»
9. <http://www.ach.gov.ru> - Счётная палата Российской Федерации
10. <http://rostrud.ru> - Федеральная служба по труду и занятости
11. <http://www.rosmintrud.ru> - Министерство труда и социальной защиты РФ
12. <http://www.kadrovik.ru> - Национальный союз кадровиков
13. <http://www.ilo.org> - Международная организация труда
14. <http://www.hr-portal.ru> - Сообщество HR-менеджеров
15. <http://www.inpravo.ru/> - Правовой портал

16. <http://www.all-pravo.ru/> - Вопросы правового регулирования наследования, дарения, пожизненной ренты
17. <http://lib.perm.ru> – электронная библиотека по различным отраслям информатики и информационных технологий;
18. <http://www.ci.ru> – электронная версия газеты «Компьютер-Информ»;
19. <http://window.edu.ru/> - Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»;
20. <http://www.diss.rsl.ru/> - Электронная библиотека диссертаций РГБ;
21. <http://uisrussia.msu.ru/is4/main.jsp> - Университетская информационная система РОССИЯ;
22. <http://www.ebiblioteka.ru/> - Универсальные базы данных East View;
23. <http://grebennikon.ru/> - Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников»;
24. <http://polpred.com/> - База данных экономики и права;
25. <http://www.tandfonline.com/> - Журналы издательств «Taylor & Francis»;
26. <http://oxfordjournals.org/> - Журналы издательства Оксфордского университета;
27. <http://www.portal.euromonitor.com/portal/server.pt> - Бизнес-база данных Passport GMID
28. <http://www.cfin.ru/> - сайт «Корпоративный менеджмент»;
29. <http://infomanagement.ru/> - электронная библиотека книг и статей по менеджменту;
30. <http://menegerbook.net/> - электронная библиотека книг по менеджменту;
31. <http://www.aup.ru/> - административно-управленческий портал;
32. <http://ecsocman.edu.ru/> - федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»;
33. <http://www.mevriz.ru/> - сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом»;
34. <http://www.stplan.ru/> - сайт «Стратегическое управление и планирование»;
35. <http://www.swot-analysis.ru/> – программы дл стратегического планирования.
36. <http://www.edu.ru> - Федеральный портал «Российское образование»
37. <http://www.law.edu.ru> - Российский образовательный правовой портал.
38. <http://www.openet.ru> - Российский портал открытого образования.
39. <http://www.auditorium.ru> - Информационно-образовательный портал «Гуманитарные науки».
40. [www.ucheba.com](http://www.ucheba.com) - Образовательный портал «Учёба».
41. [www.gpntb.ru](http://www.gpntb.ru) - Сайт государственной публичной научно-технической библиотеки России (ГПНТБ).
42. <http://www.rsl.ru> – Российская государственная библиотека.
43. <http://www.rsl.ru> - Российская государственная библиотека (бывшая им. В.И. Ленина).
44. <http://www.nlr.ru> - Российская национальная библиотека.
45. <http://www.km.ru> - Энциклопедия Кирилла и Мефодия.
46. <http://www.rubricon.ru> - Крупнейший энциклопедический ресурс Интернета
47. <http://www.encyclopedia.ru> - Мир энциклопедий.
48. <http://www.shpl.ru> - Государственная публичная историческая библиотека .
49. <http://www.edic.ru> - Большой энциклопедический и исторический словари онлайн.
50. <http://lib.ru> - Электронная библиотека Максима Мошкова.

*Перечень международных научных реферативных баз:*

- 1 [https:// repec.org](https://repec.org)
- 2 <https://scholar.google.ru>

- 3 <https://www.openaire.eu>  
 4 <https://academic.microsoft.com>

## 8. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

При осуществлении образовательного процесса слушателями и преподавателем используется следующее программное обеспечение:

Наименование	Основание	Описание	Количество лицензий
<b>Электронные справочные системы</b>			
Consultant Plus	Договор 11/01-09 от 01.09.2009 г. Доп.соглашение №1	ЭСС Консультант+	Неограниченно
Библиотечная система АБС ИРБИС64	Договор № 64/11-11-11 от 11.11.2011 г.	АБС	Неограниченно
ЭБС «Электронная библиотека онлайн» (biblioclub.ru)	Договор № 014-052015 от 10.06.2015 г.	ЭБС	Неограниченно
<b>Пакеты редакторов текстовых документов, электронных таблиц</b>			
Microsoft Office Professional Plus 2013	Open License 62668528	Пакет электронных редакторов	
Microsoft Office Professional Plus 2007	Open License 42024141	Пакет электронных редакторов	
Microsoft Office Standard 2016	Open License 66020759	Пакет электронных редакторов	
Microsoft Office Standard 2013	Open License 637269920	Пакет электронных редакторов	
Microsoft Office Standard 2007	Open License 42024141	Пакет электронных редакторов	
Microsoft Office Project 2010	Акт № ГАРТ0006235 от 25.04.2012 г.	Пакет электронных редакторов по управлению проектами	

При осуществлении образовательного процесса слушателями и преподавателем используются следующие информационно-справочные системы:

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»;
2. Интегрированная библиотечно-информационная система ИРБИС64.

Документы, подтверждающие наличие и право использования образовательной организацией электронных библиотечных систем, профессиональных баз данных и других информационных ресурсов:

1. Договор № 104-08/18 на оказание услуг по предоставлению доступа к электронным изданиям базовой коллекции ЭБС «Университетская библиотека онлайн» от 03 сентября 2018 г. (<http://www.biblioclub.ru>).
2. Договор № 64/19-03-18 о поставке научно-технической продукции – Системы Автоматизации Библиотек ИРБИС64 – от 19 марта 2018 г., в состав которой входит База данных электронного каталога библиотеки СИБИТ Web-ИРБИС 64 (<http://lib.sano.ru>)

Информационные технологии:

- занятия с использованием мультимедийных презентаций;
- проектор и экран;

- интерактивная доска;
- компьютерный класс;
- сетевая работа в виртуальном классе.

## **9. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Для материально-технического обеспечения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» используется:

1. Компьютерные классы, оборудованные для проведения практических занятий средствами оргтехники, персональными компьютерами, объединенными в сеть с выходом в Интернет;
2. Аудитории, оснащенные стационарным мультимедийным оборудованием (проекторы, интерактивные доски, виртуальный класс);
3. Установленное лицензионное программное обеспечение;
4. Мультимедийные презентации;
5. Подборка электронных учебно-методических материалов.

## **10. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ**

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

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. Эти средства могут быть предоставлены вузом или могут использоваться собственные технические средства. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий текущего контроля. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

