ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C5E8D50ED68C58A87E3A75E521F8D3ED
Владелец: Кононова Юлия Юрьевна
Действителен: с 16.09.2025 до 10.12.2026

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Новгородский филиал
(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала)

УТВЕРЖДЕНО
Директор
_____Ю.Ю.Кононова

Электронная подпись

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Аудит и контроллинг персонала
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.07 УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ
(код и наименование РПД)

38.03.03. Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки/специальности)

очная, очно-заочная
(форма (формы) обучения)

Год набора – 2025

Великий Новгород, 2025 г.

Автор(ы)–составитель(и):
к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента и кадровой политики, Мясникова С.В

Заведующий кафедрой менеджмента и кадровой политики к.э.н., доцент Ратковская И.А.

РПД Б1.В.07 Управление социальным развитием организации одобрена на заседании кафедры менеджмента и кадровой политики.
Протокол от 16 мая 2025 года № 8.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине
6. Методические материалы для освоения дисциплины
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
7.1. Основная литература
7.2. Дополнительная литература
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация
7.4. Интернет-ресурсы
7.5. Иные источники
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

1.1. Дисциплина Б1.В.07 «Управление социальным развитием организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс-3	Способен осуществлять деятельность организации корпоративной социальной политики	ПКс-3.9	Способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом в организации

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компетенции	Результаты обучения
F 6. Деятельность по организации корпоративной социальной политики F/01.6. Разработка корпоративной социальной политики F/02.6. Реализация корпоративной социальной политики F/03.6. Администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	ПКс-3	на уровне знаний: – вопросы управления социальным развитием организации; – порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации; – методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности; – локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики.
		на уровне умений: – определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; – определять критерии и уровни удовлетворенности персонала.
		на уровне навыков: – обеспечения документационного сопровождения социальной политики в отношении персонала.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Управление социальным развитием организации» имеет индекс Б1.В.07, изучается в 8 семестре очной формы обучения и в 9 семестре очно-заочной формы обучения, общая трудоемкость составляет 144/144часов или 4 з. ед.

Количество часов, выделенных на контактную работу с преподавателем по очной и заочной форме обучения соответственно: лекции – 18/56, практические занятия – 36/-, на самостоятельную работу обучающихся 52/88 часов, консультации 2/- часа.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: «Основы управления персоналом», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Управление человеческими ресурсами», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Социальная среда организации как объект управления персоналом	**14**	**2**	**-**	**4**	**-**	**8**	Л, Д, ПЗ, Т
Тема 2	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	**12**	**2**	**-**	**4**	**-**	**6**	Л, Д
Тема 3	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	**15**	**3**	**-**	**4**	**-**	**8**	Л, Д
Тема 4	Социальная политика государства	**12**	**2**	**-**	**4**	**-**	**6**	Л, Д, ПЗ
Тема 5	Факторы социальной среды организации	**19**	**4**	**-**	**6**	**1**	**8**	Л, КС, ПЗ
Тема 6	Задачи и функции социальной службы организации	**12**	**2**	**-**	**4**	**-**	**6**	Л, Д, КС, Т
Тема 7	Корпоративная социальная ответственностькомпаний.	**20**	**3**	**-**	**6**	**1**	**10**	Л, Д, КС, Т
Промежуточная аттестация		**36**						***экзамен (Экз)***
Всего:		**144**	**18**	**-**	**36**	**2**	**52**	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся)[1];

ЛР –лабораторные работы (вид занятий семинарского типа)[2];

[1]Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

[2]См.абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ)[3];

КСР –индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации)[4];

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Социальная среда организации как объект управления персоналом	14	4	-	-	-	14	Л, Д, ПЗ, Т
Тема 2	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	14	4	-	-	-	10	Л, Д
Тема 3	Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	16	2	-	-	-	14	Л, Д
Тема 4	Социальная политика государства	14	2	-	-	-	10	Л, Д, ПЗ
Тема 5	Факторы социальной среды организации	16	4	-	-	-	16	Л, КС, ПЗ
Тема 6	Задачи и функции социальной службы организации	10	2	-	-	-	12	Л, КС, Т
Тема 7	Корпоративная социальная ответственность компаний.	20	2	-	-	-	12	Л, КС, Т
Промежуточная аттестация		**36**	**36**	**-**	**-**	**-**	**-**	***экзамен (Экз)***
Всего:		**144**	**56**	**-**	**-**	**-**	**88**	

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1 Социальная среда организации как объект управления персоналом

Организация как социальная система объединения людей, совместно реализующих общую цель. Социальная сфера как составная часть жизни общества, включающая

[3]См. абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

[4]Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

учреждения непроизводственных отраслей, элементы социальной инфраструктуры и социального обеспечения граждан.

Социальная среда организации как микрообщества, представленная из совокупности материальных, общественных и духовно-нравственных условий труда работников.

Характеристики социальной среды: размеры и расположение организации, численность и качество персонала, отраслевая принадлежность и профиль предприятия, объемы производства, финансовое положение, социальная инфраструктура, содержание и формы трудового процесса.

Развитие социальной среды в форме объективных процессов и в субъективном виде, ориентированное на активизацию деятельности человека в организации. Объект и субъект управления социальным развитием.

Тема 2 Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем

Исторические предпосылки обособленного решения социальных проблем в результате развития человеческого общества. Совершенствование организации производства во второй половине XVIII века. Решение социальных проблем в учениях А.Смита и Р.Оуэна. Формирование начал будущего социального партнерства на рубеже XIX-XX веков в период разработки основ научной организации труда.

Определение качественной определенности научной организации хозяйствования в учениях Ф.Тейлора, Г.Эмерсона, А.Файоля, Г.Форда. Признание влияния человеческого фактора на эффективность производства российскими специалистами по НОТ А.Гастевым, П.Керженцевым, Н.Витке в 20-х годах XX века.

Школа «человеческих отношений» и концепция «социального человека», мотивационные теории потребностей и поведения работников, учет материальных и духовных потребностей в определении функции управления персоналом середины XX века.

Формирование основ научного управления социальным развитием. Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента, опирающееся на научные знания протекания социальных процессов, точный аналитический расчет и выверенные социальные нормативы.

Характерные черты и отличительные особенности социально-экономического развития России, основные этапы.

Методы социального управления в США, влияние технического и социального прогресса на управленческий гуманизм, распространение концепции качества трудовой жизни (КТЖ), вовлечение персонала в управление.

Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы.

Сохранение активной регулирующей роли государства при свободно функционирующем рынке и обеспечении высокой степени социальной защиты населения.

Специфический опыт Японии в решении социальных проблем, ориентированный на ценности, социальные нормы, нравственные требования при эффективной регулирующей роли государства.

Тема3 Современные тенденции социального развития и гуманизации труда

Влияние научно-технических достижений на социально-экономическую сферу общества, производительные силы, производственные отношения.

Научно-техническое обновление производства, повышение уровня образования, квалификации и культуры работников, качественное изменение их потребностей. Эффективность экономических инвестиций в персонал.

Две модели общественного развития: неоклассическая и социально-ориентированная.

Отрицательное воздействие глобальных социальных проблем современности на социальную сферу.

Приоритеты социального развития в современных условиях: экологическая безопасность, максимально высокий уровень благосостояния людей, качество и уровень жизни. Показатели уровня жизни.

Гуманизация труда - адаптация различных сторон трудовой жизни к человеку, создание возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации трудового потенциала и творческой инициативы. Основные направления гуманистического подхода к развитию социальной среды организации.

Тема 4 Социальная политика государства

Социально-экономическое положение страны в современных условиях. Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации.

Социальное право, Миграционное право. Структура, цели, задачи и функции Международной организации труда, перечень Конвенций и рекомендаций МОТ, ратифицированных РФ.

Приоритеты, цели и задачи социальной политики государства: стимулирование экономического роста и подчинение интересам потребления, усиление трудовой мотивации, обеспечение гарантии определенного уровня жизни и социальной защиты, сохранение культурного и природного наследия.

Система социальной защиты и социальных гарантий. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства.

Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации.

Социальное партнерство в России как особый тип социально-трудовых отношений. Субъекты социального партнерства, механизм функционирования. Трехсторонние партнерские соглашения по вопросам социально-трудовых отношений.

Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников.

Тема 5 Факторы социальной среды организации

Факторы внутренней и внешней социальной среды организации. Факторы внутренней социальной среды: условия, охрана и безопасность труда, материальное вознаграждение трудового вклада, социально-психологический климат коллектива, социальная защита работников, повышение качества их трудовой жизни.

Факторы внешней социальной среды: создание благоприятных условий для труда, быта и досуга работников.

Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды организации для удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей работников организации и членов их семей.

Семейные доходы и расходы работников. Потребительский бюджет, бюджет прожиточного минимума, потребительская корзина. Методы расчета прожиточного минимума.

Внерабочее время как важный фактор внешней социальной среды организации. Отдых и досуг для восстановления физических и интеллектуальных сил работников, удовлетворения социально-культурных потребностей. Условия и характеристики досуга.

Тема 6 Задачи и функции социальной службы организации

Субъекты социального менеджмента, обособление и специализация управления социальными процессами.

Задачи социальной службы: внимание на интеллектуальный и нравственный потенциал человека, культуру общения и взаимодействие работников, использование

социальных гуманитарных технологий управления персоналом, соблюдение социальных норм, выполнение социально-трудового законодательства, обеспечение реализации социального партнерства.

Основные функции социальной службы: социальное прогнозирование и планирование, организационное распорядительство и координация, побудительное стимулирование и контроль за реализацией социальных программ.

Современная методика оценки уровня социального развития организации. Структура социальных показателей. Методика оценки уровня социального развития организации. Социальная структура коллектива. Условия труда и культурно-бытовые условия. Оплата и дисциплина труда. Состояние объектов социальной инфраструктуры. Расчетная оценка уровня социального развития организации (уровня гуманизации труда и уровня качества трудовой жизни).

Тема 7 Корпоративная социальная ответственность компаний.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) как политика и концепция стратегического развития компаний, как система управления устойчивым развитием в постоянном диалоге с обществом. Три группы показателей: экономика, экологическая политика, социальная политика.

Политика компании в области корпоративной социальной ответственности. Заинтересованные стороны (стейкхолдеры). Свод правил корпоративной этики. Программы партнерства с местными, региональными и федеральными органами государственного управления. Программы партнерства с некоммерческими организациями. Программы сотрудничества с общественными организациями и профессиональными объединениями. Программы сотрудничества со СМИ. Социальный пакет организации. Социальные инвестиции бизнеса.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1.В ходе реализации дисциплины *(индекс, наименование)* используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Социальная среда организации как объект управления персоналом	Конспект лекций, групповая дискуссия, практические задания с письменным отчетом, тестовое задание.
Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	Конспект лекций, групповая дискуссия,
Современные тенденции социального развития и гуманизации труда	Конспект лекций, групповая дискуссия.
Социальная политика государства	Конспект лекций, групповая дискуссия, практические задания с письменным отчетом.
Факторы социальной среды организации	Конспект лекций, индивидуальная работа с письменным отчетом и групповым обсуждением, практические задания с письменным отчетом.
Задачи и функции социальной службы организации	Конспект лекций, групповая дискуссия, индивидуальная работа с письменным отчетом и групповым обсуждением, тестовое задание.
Корпоративная	Конспект лекций, индивидуальная работа с письменным

социальная ответственность как политика и концепция стратегического развития компаний.	отчетом и групповым обсуждением, практические задания с письменным отчетом

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1

1. Групповая дискуссия на тему:

1. «Внешняя социальная среда организации».

Вопросы для обсуждения:

1. Макросоциальные процессы
2. Потенциальные тенденции развития постиндустриальных обществ
3. Трансформирующаяся экономическая система
4. Стили поведения современной организации в окружающей среде
5. «Заинтересованные общественные группы» в деятельности организаций
6. Концепция социальной ответственности организации
7. Постсоциалистические организации
8. Социальная подсистема организации
9. Комплекс факторов социальной среды

2. Групповая дискуссия на тему «Исторические предпосылки и необходимость социальной деятельности организации».

Вопросы для обсуждения:

1. Общее и особенное в организации труда в традиционном и индустриальном обществах
2. Трудовая этика индустриального общества
3. Управление социальным развитием персонала в XIX в. на Западе и России
4. Классики менеджмента о социальном управлении
5. Общее и особенное концепций «экономического рационального человека» и «человеческих отношений»

Параметры оценивания выступления, доклада[5]

«5»	– четко сформулировал и обосновал значимость темы в современных условиях. – логически последовательно изложил все основные аспекты темы. – аргументировал приведением статистических и эмпирических фактов, ссылкой на авторитеты по исследуемой проблематике. – широко использовал демонстрационные средства (презентации) – приводил примеры зарубежной и отечественной практики. – четко сформулировал выводы. – четко излагал материал без опоры на текст. – активно отвечал на все поставленные аудиторией вопросы.

[5]Данные параметры оценивания применяются для оценки выступления и докладов для дискуссии по всем темам дисциплины

	– Четко сформулировал и обосновал значимость темы доклада в современных условиях. – Логически последовательно изложил все основные аспекты темы. – Аргументировал приведением статистических и эмпирических фактов. – Частично использовал демонстрационные средства (презентации) – Приводил некоторые примеры из практики. – Четко сформулировал выводы. – Четко излагал материал без опоры на текст. – Активно отвечал на все поставленные аудиторией вопросы.
«4»	– Не четко сформулировал значимость темы доклада в современных условиях. – Логически последовательно изложил все основные аспекты темы. – Аргументировал приведением устаревших статистических и эмпирических фактов. – Не использовал демонстрационные средства (презентации) – Приводил некоторые примеры из практики. – Нечетко сформулировал выводы. – Излагал материал с частичной опорой на текст. – Отвечал на часть поставленных аудиторией вопросов.
«3»	– Не обосновал значимость темы доклада в современных условиях. – Нарушал последовательность изложения всех аспектов темы. – Аргументировал приведением неполных и устаревших статистических и эмпирических фактов. – Не использовал демонстрационные средства (презентации) – Не приводил примеры из практики. – Нечетко сформулировал выводы. – Излагал материал со 100% опорой на текст. – Не отвечал на поставленные аудиторией вопросы.

3. Постановка задачи. Используя данные организации прохождения практики, дайте характеристику социальной среды по основным ее элементам.

4.Пример контрольного теста по теме «Социальная среда организации как объект управления персоналом»[6]:

1. Что определяет социально-трудовые отношения?

а) численность персонала;

б) отраслевая принадлежность;

в) формы собственности.

2. Гарантии занятости и приемлемый уровень оплаты труда определяются исходя из:

а) финансового положения организации;

б) состояния основных фондов;

в) содержания трудового процесса.

3. Концепция «социального человека; была предложена:

а) Г.Эмерсоном;

б) А.Файолем;

в) Г.Фордом;

г) Э. Мейо;

д) А. Смитом;

[6]Полный вариант оценочных средств для аттестации находится на кафедре КП и УП

е) Ф. Тейлором.

Параметры оценки тестового задания[7]

Предел длительности контроля	15 мин.
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	10
Критерии оценки:	
«5», если	(90-100)% = 9-10 правильных ответов
«4», если	(75-89)% = 7,5-8,5 правильных ответов
«3», если	(50-74)% = 5-7 правильных ответов

Типовые оценочные материалы по теме 2

1. Групповая дискуссия на тему «Отечественный опыт управления социальным развитием».

Вопросы для обсуждения:

1. Первые формы социального управления в Советской России
2. Принципы, источники и способы реализации социальной деятельности в 30-е гг. в СССР
3. Особенности социального управления в 60—80-е гг.
4. Основные результаты социального управления в СССР
5. Содержание и функции плана социального развития предприятия в СССР

2. Групповая дискуссия на тему «Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием».

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности управления социальным развитием в организациях США
2. Концепция качества трудовой жизни
3. Подходы к социальной деятельности в Западной Европе
4. Специфика социального развития корпораций Японии
5. Общее и особенное в западной и восточной моделях управления социальным развитием
6. Применимость зарубежных моделей социального развития предприятий и управления в российских условиях

Типовые оценочные материалы по теме 3

1. Групповая дискуссия на тему «Социальные стратегии в системе управления организацией»

Вопросы для обсуждения:

1. Классификация факторов внешней среды, влияющих на организацию
2. Виды планирования
3. Важнейшие элементы социального планирования
4. Задачи управления организацией как сложной системой
5. Принципы и методы разработки стратегического плана организации
6. Социальная стратегия в структуре стратегического плана организации
7. Содержание плана социальной стратегии
8. Принцип «гуманизация труда»
9. Содержание понятия «качество трудовой жизни»

Типовые оценочные материалы по теме 4

1. Групповая дискуссия на тему «Государство — организация — человек»

Вопросы для обсуждения:

[7]Данные параметры оценивания применяются для оценки тестовых заданий по всем темам дисциплины

1. Государственное управление и регулирование в современных условиях
2. Экономическая (хозяйственная) система общества
3. Основные показатели социального развития организации
4. Современная мотивационная модель личности работника

2. Постановка задачи. Прожиточный минимум в России означает стоимостную оценку потребительской корзины.

Постановка задачи.Произвести расчет средней величины прожиточного минимума, если известно, что сумма затрат на продукты питания составляет 6477рубля, или 62% стоимости всего набора продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, входящих в потребительскую корзину.

Типовые оценочные материалы по теме 5

1. Конкретные ситуации (КС):

– «Автобус»;
– «Северный город»;
– «Обучение персонала».

Параметры оценивания кейс-задачи[8]

«5»	– сформулированы и проанализированы все проблемы, заложенные в кейсе; – продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – использованы дополнительные источники информации для решения кейса; – выполнены все необходимые расчеты, – подготовленные в ходе решения кейса, требуемые документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы обоснованы, аргументированы; – сделаны собственные выводы.
«4»	– сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе; – продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – использованы дополнительные источники информации для решения кейса; – выполнена часть необходимых расчетов; – подготовленные в ходе решения кейса требуемые документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы в целом обоснованы, аргументированы; – сделаны собственные выводы.
«3»	– сформулирована и проанализирована часть проблем, заложенных в кейсе; – продемонстрированы аналитические методы при работе с информацией; – не использованы дополнительные источники информации для решения кейса; – не выполнены все необходимые расчеты, – подготовленные в ходе решения кейса требуемые документы в основном соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию;

[8]Данные параметры оценивания применяются для оценки кейсов по всем темам дисциплины

	– выводы обоснованы; – не сделаны собственные выводы.

2 Постановка задачи. Представьте классификацию факторов внешней среды, влияющих на организацию и объясните их влияние на социальные стратегии в системе управления организацией.

Типовые оценочные материалы по теме 6

1. Групповая дискуссия на тему «Организация работы и сфера ответственности службы персонала по управлению социальным развитием»

Вопросы для обсуждения:

1. Миссия организации деятельности по управлению социальным развитием
2. Структура и сфера ответственности (компетенции) службы персонала по осуществлению социальной деятельности
3. Квалификационные требования (компетентность) к специалисту и руководителю по осуществлению социальной деятельности
4. Функции служб по управлению социальным развитием организации
5. Методики оценки уровня социального развития организации

2. Ситуации:

1. «Расследование несчастного случая»
2. «Воздействие цвета на функции органов и систем человека»
3. «Принципы обеспечения безопасности труда»

Типовые оценочные материалы по теме 7

1. КС «Сравнительный анализ корпоративных кодексов компаний «Johnson & Johnson» и ОАО «ЛУКойл».
2. КС «Оценка преимуществ и проблем коммуникативных технологий корпоративной социальной ответственности».
3. КС - Как исследуют корпоративную культуру.
4. Ситуация - Разработка корпоративного кодекса организации.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Экзамен (Экз) проводится с применением следующих методов(средств):

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):письменное проверочное задание – тести практическое задание – конкретная ситуация (КС).

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания *Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая освоение компетенции*	Критерий оценивания *Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.*
ПКс-3.9 Способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом в	– перечисляет проблемы управления социальным развитием организации; – определяет методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности; – определяет алгоритм	– четко сформулировал и обосновал значимость управления социальным развитием организации; – логически последовательно изложил и аргументировал приведением статистических и эмпирических фактов социального развития;

организации	действий и перечисляет методы разработки планов и программ социального развития организации; – определяет технологии реализации социальной политики; – определяет локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики; – определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; – определяет критерии и уровни удовлетворенности персонала.	– широко использовал демонстрационные средства; – приводил примеры зарубежной и отечественной практики социального развития организаций; – четко сформулировал выводы; – активно отвечал на все поставленные вопросы.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные вопросы к промежуточной аттестации:

1. Понятие социальной среды и социальной сферы
2. Потенциал организации, материально-технические и социально-экономические возможности.
3. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
4. Цели развития социальной среды организации.
5. Исторические этапы становления обособленного решения социально-трудовых проблем на предприятиях России и зарубежных стран.
6. Содержание и формы управления социальным развитием организации.
7. Основные направления гуманизации труда.
8. Социально-трудовая сфера
9. Отечественный опыт управления социальным развитием (особенности первого и второго этапов)
10. Отечественный опыт управления социальным развитием (особенности третьего и четвертого этапов)
11. Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.
12. Решение социально-трудовых проблем на предприятиях США
13. Опыт западноевропейских стран по решению социально-трудовых проблем
14. Японский опыт решения социально-трудовых проблем
15. Научно-техническая революция, ее влияние на социальную сферу общества
16. Проблемы вследствие научно-технического и социально-экономического прогресса
17. Глобальные социальные проблемы современности.
18. Условия развития социальной сферы современного общества.
19. Приоритеты социального прогресса в современных условиях
20. Критерии качества и условия жизни людей.

21. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия
22. Социально-экономическое положение Российской Федерации.
23. Духовно-нравственное состояние современного российского общества
24. Цели социальной политики современного государства.
25. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.
26. Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.
27. Особенности социального партнерства в России.
28. Субъекты системы социального партнерства.
29. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации
30. Сущность материального вознаграждения трудового вклада.
31. Социальная защита работников.
32. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации
33. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
34. Семейные доходы и расходы работников
35. Понятие прожиточного минимума и потребительской корзины, методы расчета прожиточного минимума
36. Внерабочее время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации
37. Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии
38. Задачи социальной службы
39. Основные функции социальной службы
40. Направления деятельности социальной службы
41. Определение эффективности работы социальной службы
42. Социальные технологии
43. План социального развития предприятия и порядок его разработки
44. Социальный паспорт предприятия
45. Критерии качества и условия жизни людей.
46. Особенности и субъекты социального партнерства в России.
47. Содержание концепции социально-ориентированного управления. Основные стандарты социальной ответственности.
48. Основные инструменты реализации корпоративных социальных программ.
49. Группы показателей корпоративной социальной ответственности (КСО).
50. Социальный пакет организации.
51. Социальные инвестиции бизнеса.
52. Социальный аудит.
53. Оценки рисков, преимуществ и оптимизация социальных проектов.
54. Основные направления совершенствования подходов к КСО в России и за рубежом.
55. Подходы к разработке стратегии социально ответственного инвестирования в различных странах.
56. Социальные и экологические инвестиционные индексы: социальный индекс Calvert, индексы KLD, индекс FTSE. Индекс ESI, Индекс EthicalGlobalReturn.

Итоговое тестовое задание включает 30 вопросов закрытого типа с инвариантностью ответов в защищенной среде.

Пример тестового задания:

1. Развитие социальной среды организации выражается как в форме объективных процессов, так и субъективных. К субъективным относятся:

1. связи между людьми по поводу их жизненных условий труда, быта и досуга;

2. межличностные отношения психологическая атмосфера;

2. Социальное партнерство, это:

1 **тип социально-трудовых отношений, обеспечивающих баланс интересов основных социальных групп общества, сотрудничество участников общественного производства путем достижения разумного компромисса между ними;**

2 поддержка наиболее уязвимых слоев населения — детей, стариков, инвалидов;

3 гарантированная государством система материального обеспечения граждан при утрате заработка в случае безработицы, болезни, старости, других социальных и профессиональных рисков.

3. Качество жизни, это:

1 **социологическая категория, которая выражает степень развития и удовлетворения потребностей, интересов людей в оценочной форме, как высокая, средняя или низкая;**

2 степень развития и удовлетворения потребностей, интересов людей, но выражает благосостояние посредством конкретных показателей.

4. Управление КСО в форме реализации корпоративной стратегии устойчивого развития фактически является системой управления:

1. минимизации нефинансовых рисков,
2. **минимизации финансовых рисков.**

5 Устойчивое развитие» компании — это:

1. положительная отчетность компании,
2. **новая управленческая философия, когда любое управленческое решение принимается с учетом и экономического, и экологического, и социального эффекта.**

Пример КС к промежуточной аттестации:

1. Рассмотрите пример проекта социально значимого маркетинга реализованного дочерней компанией ОАО «Мобильные ТелеСистемы» - ЗАО «Амурская сотовая связь» в Амурской области весной 2004 г.

Областной дом ребенка. «Поможем вместе»

В ходе проекта оператор сотовой связи организовал сбор средств для областного Дома ребенка.

В ходе проекта, ограниченного по срокам двумя весенними месяцами, любой абонент мог использовать альтернативное подключение по тарифу «Джинс» на 0,5 у. е. дороже. К этому вкладу МТС добавляла такую же сумму. В результате Дом ребенка получал с каждого альтернативного подключения 1 у. е.

Был и другой вариант участия в проекте. Участник мог отправить SMS сообщение на выделенный короткий номер, при этом с его лицевого счета списывалась сумма 0,5 у. е.

Такой вариант позволил подключить к проекту уже существующих клиентов компании.

Тем не менее, этот вариант оказался более продуктивным, и по этой схеме было собрано больше денег, чем по первой.

По оценкам компании, в проекте приняли участие около 5 тыс. абонентов, собранопочти 100 тыс. руб. С учетом взноса МТС областной Дом ребенка получил более 120 тыс.руб.

Оцените что явилось фактором успеха данного проекта. Выделите минимум три цели, которых добилась компания при реализации данного проекта.

Шкала оценивания.

При оценке учитываются следующие критерии:

– проблемы управления социальным развитием организации;

– методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности;

- критерии и уровни удовлетворенности персонала;
- направления корпоративной социальной ответственности;
- технологии реализации социальной политики;

Параметры оценки тестового задания

Предел длительности контроля	40 мин.
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	30
Max баллов	30
Min баллов	15
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	
«5», если	(90-100)% = 27-30 правильных ответов
«4», если	(75-89)% = 22,5-26,5 правильных ответов
«3», если	(50-74)% = 15-22 правильных ответов

Практические задания включают кейс-задачу, результат их решения включается в общий итог промежуточной аттестации.

Параметры оценивания кейс-задачи

Предел длительности контроля	20 мин
Предлагаемое количество заданий	5
Последовательность выборки заданий из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	
«5», если	– сформулированы и проанализированы все проблемы, заложенные в кейсе; – продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – использованы дополнительные источники информации для решения кейса; – выводы обоснованы, аргументированы; сделаны собственные выводы.
«4», если	– сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе; – продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – использованы дополнительные источники информации для решения кейса; – выводы в целом обоснованы, аргументированы; – сделаны собственные выводы.
«3», если	– сформулирована и проанализирована часть проблем, заложенных в кейсе; – продемонстрированы аналитические методы при работе с информацией; – не использованы дополнительные источники информации для решения кейса; – не сделаны собственные выводы.

Итоговый результат по дисциплине определяется как среднее арифметическое суммы 3-х оценок по 5-ти бальной шкале:

– средняя оценка текущей успеваемости ($О_1$);
– оценка по итоговому тесту ($О_2$);
– оценка по практическому заданию ($О_3$).

$О_{итог.}= (О_1+О_2+О_3) / 3$,

Результат студента аттестуется оценкой: 5 - «отлично», 4 - «хорошо», 3 - «удовлетворительно», 2 - «неудовлетворительно».

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Использование активных форм обучения при организации дискуссии, деловых игр, анализе конкретных ситуаций, способствует не только приобретению необходимых знаний и умений, но и развивает личностные характеристики, необходимые в рамках будущей профессиональной деятельности.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей студентов. Перечень вопросов, по которым необходимо вести самостоятельную подготовку представляется преподавателем на лекциях или практических занятиях, в зависимости от их актуальности и значимости. Время и место самостоятельной работы выбираются студентами по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения программы, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступать к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебника. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Рекомендации по изучению литературы:

Всю учебную литературу желательно изучать «под конспект». Чтение литературы, не сопровождаемое конспектированием, даже пусть самым кратким – бесполезная работа. Цель написания конспекта по дисциплине – сформировать навыки по поиску, отбору, анализу и формулированию учебного материала. Эти навыки обязательны для любого специалиста с высшим образованием независимо от выбранной специальности, а тем более это важно для юриста, который работает с текстами (правовыми документами).

Написание конспекта должно быть творческим – нужно не переписывать текст из источников, но пытаться кратко излагать своими словами содержание ответа, при этом максимально его структурируя и используя символы и условные обозначения. Копирование и заучивание неосмысленного текста трудоемко и по большому счету не имеет большой познавательной и практической ценности.

При написании конспекта используется тетрадь, поля в которой обязательны. Страницы нумеруются, каждый новый вопрос начинается с нового листа, для каждого экзаменационного вопроса отводится 1-2 страницы конспекта. На полях размещается вся вспомогательная информация – ссылки, вопросы, условные обозначения и т.д.

В идеале должен получиться полный конспект по программе дисциплины, с выделенными определениями, узловыми пунктами, примерами, неясными моментами, проставленными на полях вопросами.

При работе над конспектом обязательно выявляются и отмечаются трудные для самостоятельного изучения вопросы, с которыми уместно обратиться к преподавателю при посещении установочных лекций и консультаций, либо в индивидуальном порядке.

При чтении учебной и научной литературы всегда следить за точным и полным пониманием значения терминов и содержания понятий, используемых в тексте. Всегда следует уточнять значения по словарям или энциклопедиям, при необходимости записывать.

При написании учебного конспекта обязательно указывать все прорабатываемые источники, автор, название, дата и место издания, с указанием использованных страниц.

Самостоятельная работа студентов предполагает реализацию метода самообучения, педагогического метода «один – одному» а также других методов в зависимости от поставленных задач. Особое место необходимо уделять консультированию.

Консультирование – это особым образом организованное взаимодействие между преподавателем-консультантом и студентами, направленное на разрешение проблем и внесение позитивных изменений в деятельность студентов. Сущность данного метода состоит в том, что отсутствует традиционное изложение материала преподавателем (преподавание «один – многим»), обучающая функция заменяется консультированием, которое может осуществляться как при непосредственном контакте, так и при опосредованном средствами новых информационных технологий. Консультирование сосредоточено на решении конкретной проблемы. Предполагается, что консультант либо знает готовое решение, которое он может предписать консультируемому, либо он владеет способами деятельности, которые указывают путь решения проблемы. Главная цель преподавателя в таком методе обучения – научить студента учиться.

Групповая дискуссия. В процессе дискуссии происходит обмен мнениями во всех его формах. Главная задача дискуссии – выявление существующего многообразия точек зрения участников на вопрос и проблему и при необходимости всесторонний анализ каждой из них.

Учебная дискуссия отличается от других видов дискуссий тем, что новизна ее проблематики относится лишь к группе лиц, участвующих в дискуссии, т.е. то решение проблемы, которое уже найдено в науке, предстоит найти в учебном процессе в данной аудитории.

Дискуссия позволяет максимально полно использовать полученные ранее знания, опыт студентов, способствуя лучшему усвоению изучаемого ими материала. Это обусловлено тем, что в групповой дискуссии не преподаватель говорит студентам о том, что является правильным, а сами обучающиеся вырабатывают доказательства, обоснования принципов и подходов, предложенных преподавателем, максимально используя свой личный опыт. Этот активный метод обучения обеспечивает хорошие возможности для обратной связи, подкрепления, практики, мотивации.

Деловая или ролевая игра, игровое проектирование - совместная деятельность группы обучающихся под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Метод Конкретных Ситуаций (МКС) концептуально определяет практикующее научение через моделирование действий в условиях учебной аудитории.

Целью обучения является не столько получение знаний, а больше формирование поведения, навыков и умений через вовлечение учащегося в практическую деятельность на рабочем месте. Конкретная Ситуация по конструкции не является хорошо сформулированной проблемой. Здесь поиск и формулирование проблемы - задача студента.

Целью обучения является не столько получение знаний, а больше формирование поведения, навыков и умений через вовлечение учащегося в практическую деятельность на рабочем месте.

Уровень овладения компетенциями определяется по итогам индивидуального решения конкретной ситуации в письменной форме с последующим сообщением и обсуждением в группе.

Варианты конкретных ситуаций предлагаются преподавателем на практических занятиях.

Проведение круглого стола требует подготовительной работы со стороны студентов, которые должны подобрать литературу, составить план и раскрыть содержание выступления. При подготовке к выступлению, а также к участию в дискуссии на круглом столе необходимо изучить литературу и выявить основные проблемные моменты темы. Продолжительность доклада на круглом столе не должна превышать 7 – 8 минут, материал должен быть тщательно проработан.

К проведению круглого стола привлекаются все желающие в нем участвовать студенты. В процессе выступления доклад может демонстрироваться в виде презентации. После выступлений участники круглого стола задают докладчикам наиболее интересующие их вопросы. На заключительном этапе круглого стола проводится открытая дискуссия по представленным проблемам, в которой участвуют все студенты. После завершения дискуссии путем голосования выбирается лучший докладчик, а также подводятся окончательные итоги круглого стола. Затем по результатам обсуждения одним из студентов готовится проект резюме, которое рассматривается и принимается участниками круглого стола. Резюме содержит предложения как теоретической, так и практической направленности, к которым пришли студенты в ходе обсуждения рассматриваемой темы, а также основные выводы.

План круглого стола:

1. Вступительное слово преподавателя
2. Заслушивание докладов на темы
3. Обсуждение докладов
4. Избрание счѐтной комиссии и голосование (выбор лучшего доклада)
5. Подведение итогов круглого стола
6. Подготовка резюме по результатам проведения круглого стола

При обучении по индивидуальному учебному плану освоение дисциплины проводится в форме аудиторной и самостоятельной работы. Студент в соответствии с индивидуальным планом обучения имеет право в составе своей учебной группы или другой по указанию начальника учебного отдела посещать учебные занятия или проходить промежуточную аттестацию.Проверка качества обучения по индивидуальному учебному плану проводится в форме текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации в порядке, установленном РАНХиГС. При самостоятельном прохождении промежуточной аттестации по дисциплине студенту выдается направление (экзаменационный лист). В случае невозможности по уважительной причине прохождения студентом промежуточной аттестации в сроки, установленные индивидуальным учебным планом, они могут быть изменены при наличии соответствующих подтверждающих документов.

При обучении по индивидуальному учебному плану освоение дисциплины проводится в форме аудиторной и самостоятельной работы. Студент в соответствии с индивидуальным планом обучения имеет право в составе своей учебной группы или другой по указанию начальника учебного отдела посещать учебные занятия или проходить промежуточную аттестацию. Проверка качества обучения по индивидуальному учебному плану проводится в форме текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации в порядке, установленном РАНХиГС. При самостоятельном прохождении промежуточной аттестации по дисциплине студенту выдается направление (экзаменационный лист). В случае невозможности по уважительной причине прохождения студентом промежуточной аттестации в сроки, установленные индивидуальным учебным планом, они могут быть изменены при наличии соответствующих подтверждающих документов.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература

1. Калабина, Е. Г. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / Е. Г. Калабина. — Екатеринбург : УрГЭУ, 2025. — 98 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/517500
2. Оксинойд, К. Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К. Э. Оксинойд. — 4-е изд. — Москва : ФЛИНТА, 2024. — 182 с. — ISBN 978-5-9765-0031-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/408299
3. Фадейкина, В. С. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / В. С. Фадейкина. — Новосибирск : СГУПС, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-00148-047-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/164646
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации: учебно-практическое пособие.- М.: Проспект, 2021.- 48с. ISBN 9785604639825

7.2. Дополнительная литература

1. Ворожейкин, И. Е. Управление социальным развитием организации : Учебник / И. Е. Ворожейкин, Рос.экон. акад. им. Г. В. Плеханова, Гос. ун-т управления. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 171с. – (Высшее образование) . – На рус. яз. – ISBN 5-16-000806-3
2. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследования, оценка, обучение : учебник для бакалавров. – 3-е изд.,перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт,2011.- 561с.
3. Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации: учебное пособие / К.Э. Оксинойд. - 2-е изд., стереотип. - М.: Флинта, 2012. - 160 с. - (Экономика и управление). - ISBN 978-5-9765-0031-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105 (31.01.2015).
4. Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для академического бакалавриата / Э. М. Коротков [и др.] ; под редакцией Э. М. Короткова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 429 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07332-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/432060 (дата обращения: 20.05.2022).
5. Холостова Е.И. Социальная работа: история, теория и практика: учебник для бакалавров.- М.: Изд-во Юрайт,2012.- 905с.

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (чч. 1 и 2)
2. Трудовой кодекс РФ
3. Нормативные и методические документы Министерства труда и социальной защиты РФ, а также других министерств и ведомств;
4. Министерство труда и социальной защиты РФ «О применении профессиональных стандартов в сфере труда»;
5. Профессиональный стандарт «Специалист по утверждению персоналом» (Приказ от 06.10.2015 N 691н "Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»).

7.4. Интернет-ресурсы *(базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы).*

1. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru; www.gks.ru).
2. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.info).
3. Всероссийский центр уровня жизни (www.vcug.ru).

4. Журнал «Эксперт» (www.expert.ru).
5. Работа и зарплата (www.zarplata.ru).
6. Онлайновый журнал «Управление персоналом» (www.hro.ru/hrm).
7. Электронный журнал «Работа с персоналом» (www.hr-journal.ru).
8. Нормативно-правовая база данных (www.kodeks.net).
9. Справочно-правовая система «ГАРАНТ» (www.garant.ru).
10. Информационный сайт ООН: раздел «Население» (www.un.org/popin);
11. раздел «Экономика и социальное развитие» (www.un.org/esa/population/unpop.htm).
12. Международная ассоциация по социальному управлению в области человеческих ресурсов (IPMA - www.ipma-hr.org).
13. Международная организация труда (www.ilo.ru).
14. Научные исследования в области управления персоналом (www.atkinson.yorku.ca).

7.5. Иные источники.

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

Для обеспечения учебного процесса студентов по данной дисциплине используется следующая материально-техническая база:

– лекционными аудиториями, оборудованными видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;

– помещениями для проведения практических занятий, оборудованными учебной мебелью и возможностью ее свободного перемещения;

– библиотеку, имеющую рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет.

Для обеспечения учебного процесса студентов в электронной информационной образовательной среде филиала может использоваться следующее лицензионное программное обеспечение:

	Операционная система MicrosoftWindowsXP-10
	Пакет программ для работы с документами MicrosoftOffice 2003-2017
	Антивирусная программа Kaspersky Endpoint Security 6-10
	Справочная правовая система «Консультант Плюс»
	Электронно-библиотечная система филиала.
	Поисковые системы Yandex, Google

При обучении лица с ограниченными возможностями здоровья или инвалида учебный процесс организован в 103 аудитории, расположенной на 1 этаже. Данный этаж доступен для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата. Имеется визуальная и тактильная информационная система для ориентации и навигации инвалидов в архитектурном пространстве 1 этажа образовательной организации. В аудитории 103 в случае необходимости может быть оборудовано место для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата. Увеличен размер зоны на одно место с учетом подъезда и разворота кресла-коляски, увеличена ширина прохода между рядами столов. Стол для лица с нарушением опорно-двигательного аппарата располагается в ряду у дверного проема. Аудитория оснащена техническими средствами для обеспечения необходимого уровня организации обучения: видеопроекционное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения и звукоусиления, экран, доступ в сеть Интернет, мобильная точка доступа (лицу с ОВЗ или инвалиду для обучения предоставляется

персональный ноутбук с программой увеличения изображения, контрастного представления информации).

Рядом с аудиторией 103 имеется помещение санитарно-гигиенической комнаты, доступной для маломобильных обучающихся.

Учебно-методические материалы можно найти на Официальном сайте НФ РАНХиГС / раздел Информационный база филиала (правый верхний угол сайта под картинкой здания филиала).