


Некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования  
"Невинномысский институт экономики, управления и права"

(НЧОУ ВО "НИЭУП")

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 И.П. Мистюкова

27 марта 2024 г.

**Управление социальным развитием предприятия**  
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	<b>Кафедра экономики и управления</b>	
Учебный план	МЗ_20011 38.03.02-zfo.plx 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ Наименование ОПОП (направленность (профиль) программы): Управление предприятием	
Квалификация	<b>бакалавр</b>	
Форма обучения	<b>заочная</b>	
Общая трудоемкость	<b>6 ЗЕТ</b>	
Часов по учебному плану	216	Виды контроля на курсах:
в том числе:		экзамены 4
аудиторные занятия	24,2	
самостоятельная работа	183	
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)		
часов на контроль	8,8	

**Распределение часов дисциплины по курсам**

Курс	4		Итого	
	уп	рп		
Лекции	8	8	8	8
Практические	16	16	16	16
Контактная работа при промежуточной аттестации	0,2	0,2	0,2	0,2
В том числе инт.	2	2	2	2
В том числе в форме практ. подготовки	2	2	2	2
Итого ауд.	24,2	24,2	24,2	24,2
Контактная работа	24,2	24,2	24,2	24,2
Сам. работа	183	183	183	183
Часы на контроль	8,8	8,8	8,8	8,8
Итого	216	216	216	216

Программу составил(и):

канд. экон. наук, доцент, Манчук Е.П.



Рецензент(ы):

Герасименко Татьяна Ивановна, ведущий бухгалтер группы по учету и отчетности филиала «Невинномысская ГРЭС» ПАО «ЭЛС-Энерго».

Рабочая программа дисциплины

**Управление социальным развитием предприятия**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 г. № 7)

составлена на основании учебного плана:

38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ


Наименование ОПОП (направленность (профиль) программы): Управление предприятием  
утвержденного учёным советом вуза от 27.03.2024 протокол № 8.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Кафедра экономики и управления**

Протокол от 22.03.2024 г. № 8

Зав. кафедрой Мазур Олег Анатольевич



Согласовано с представителями работодателей на заседании МК, протокол № 3 от 25 марта 2024 г.

Председатель МК  И.П. Мистюкова

25 марта 2024 г.

<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
1.1	Воспитательная цель - создать условия для воспитания положительного интереса к изучаемой дисциплине «Управление социальным развитием предприятия». Целью учебной дисциплины «Управление социальным развитием предприятия» заключается в приобретении знаний основных принципов научного управления социальными процессами в организациях деловой сферы в их взаимосвязи с социальной политикой государства, а так же умений и навыков их применения в практике управления социальной сферой организации., а также помочь ориентироваться в сложном процессе управления социальной сферой организации, познакомить их с различными подходами (старыми и новыми) к управлению социальным развитием, обозначить критерии оценки и самооценки уровня социального развития организации, определить роль службы управления персоналом и/или социальной службы в решении данных проблем.
1.2	Задачи дисциплины:воспитать у обучающихся усвоение научных представлений об особенностях современного состояния социальной сферы российской экономики и существующих подходах к управлению соответствующими процессами на уровне организаций.научить владению навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умению проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;научить владению различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.ДВ.02
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия
2.1.2	Организационное поведение на предприятиях
2.1.3	Технологическая практика
2.1.4	Управление человеческими ресурсами предприятия
2.1.5	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
2.1.6	Лидерство и управление командой на предприятии
2.1.7	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия
2.2.2	Организационное поведение на предприятиях
2.2.3	Технологическая практика
2.2.4	Управление человеческими ресурсами предприятия
2.2.5	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
2.2.6	Преддипломная практика
2.2.7	Элементы международного менеджмента в системе развития предприятия

<b>3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ</b>	
	<b>ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</b>
:	
	<b>ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</b>
:	

**Знать:**

- современные теории мотивации, лидерства и власти;
- процессы групповой динамики и основные принципы командообразования;
- основы формирования эффективных межкультурных отношений в менеджменте
- современные технологии управления персоналом, концепции построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, включая нематериальные виды и формы мотивации;
- основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, этики делового общения;
- закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого уровня в трудовом коллективе;
- методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций при проектировании организационных коммуникаций

**Уметь:**

- эффективно организовывать групповую работу на основе полученных знаний;
- решать оперативные и стратегические управленческие задачи с использованием основных теорий мотивации, лидерства, власти;
- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
- работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством, моделировать поведение персонала;
- четко определять критерии и уровни удовлетворенности персонала предприятия;
- обеспечивать единоначалие и коллегиальность в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива;
- развивать творческую инициативу работников в межкультурной среде, координируя их деятельность в рамках структурных подразделений;
- анализировать предложения и принимать обоснованные решения по оплате труда подчиненных с учетом их личного вклада в общие результаты работы с целью избегания конфликтных ситуаций в коллективе;
- согласовывать мероприятия адаптации и стажировки персонала с возможностями технологического процесса, внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру, воспитания персонала в соответствие с корпоративными ценностями предприятия

**Владеть:**

- современными технологиями управления персоналом, включая применение теорий мотивации, лидерства и власти на практике;
- навыками анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций;
- способностью эффективно выполнять управленческие функции в межкультурной среде;
- методами диагностики организационной культуры промышленного предприятия на основе аудита человеческих ресурсов;
- способностью находить эффективные стратегические и оперативные организационно-управленческие решения при работе с персоналом
- методами управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой;
- навыками определения и анализа внутренних коммуникаций персонала, методами решения кадровых проблем и трудовых конфликтов;
- навыками управления дисциплиной труда, применения к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания при разрешении конфликтных ситуаций;
- навыками организации и проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных корпоративных мероприятий в соответствии с социальной политикой в отношении персонала для поддержания межличностных коммуникаций

**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	<b>Раздел 1. Методологические основы управления социальным развитием организации. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем</b>						
1.1	Тема 1.1 Основные элементы и назначение социальной среды /Ср/	4	13	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2

1.2	Тема 1.2. Управление социальным развитием. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области социального развития предприятия /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
1.3	Тема 1.2. Управление социальным развитием. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области социального развития предприятия /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.4	Тема 1.2. Управление социальным развитием. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области социального развития предприятия /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.5	Тема 1.3 Ориентир – гуманизация труда /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.6	Тема 1.4 Отечественный опыт управления социальным развитием /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.7	Тема 1.4 Отечественный опыт управления социальным развитием /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.8	Тема 1.5 Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
1.9	Тема 1.5 Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем /Пр/	4	2	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.10	Тема 1.5 Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
	<b>Раздел 2. Современные тенденции социального развития и социальная политика в Российской Федерации</b>						
2.1	Тема 2.1 Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества. Приоритеты социального развития в современных условиях /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
2.2	Тема 2.1 Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества. Приоритеты социального развития в современных условиях /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.3	Тема 2.2 Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия. Важнейшие цели социальной политики государства /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.4	Тема 2.3 Особенности социального партнерства в России /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1

2.5	Тема 2.3 Особенности социального партнерства в России /Пр/	4	2	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.6	Тема 2.3 Особенности социального партнерства в России /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
	<b>Раздел 3. Факторы социальной среды предприятия</b>						
3.1	Тема 3.1 Условия, охрана и безопасность труда. Материальное вознаграждение трудового вклада /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
3.2	Тема 3.1 Условия, охрана и безопасность труда. Материальное вознаграждение трудового вклада /Пр/	4	2	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.3	Тема 3.1 Условия, охрана и безопасность труда. Материальное вознаграждение трудового вклада /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.4	Тема 3.2 Социальная защита работников /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.5	Тема 3.2 Социальная защита работников /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.6	Тема 3.3. Социально-психологический климат коллектива. Особенности организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании групповых и организационных коммуникаций /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
3.7	Тема 3.3. Социально-психологический климат коллектива. Особенности организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании групповых и организационных коммуникаций /Пр/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.8	Тема 3.3. Социально-психологический климат коллектива. Особенности организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании групповых и организационных коммуникаций /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.9	Тема 3.4 Социальная инфраструктура организации /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.10	Тема 3.5 Семейные доходы и расходы работников /Пр/	4	2	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	2	Приложение 2

3.11	Тема 3.5 Семейные доходы и расходы работников /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
	<b>Раздел 4. Социальная служба предприятия</b>						
4.1	Тема 4.1 Задачи и структура управления социальным развитием организации /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
4.2	Тема 4.2 Основные функции социальной службы /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
4.3	Тема 4.2 Основные функции социальной службы /Пр/	4	2	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
4.4	Тема 4.2 Основные функции социальной службы /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
4.5	Тема 4.3 Планирование социального развития организации /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
4.6	Тема 4.4 Социальный паспорт организации /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
4.7	Тема 4.5. Социальная эффективность управления организацией. Аудит человеческих ресурсов как фактор социального развития предприятия /Лек/	4	1	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
4.8	Тема 4.5. Социальная эффективность управления организацией. Аудит человеческих ресурсов как фактор социального развития предприятия /Пр/	4	2	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
4.9	Тема 4.5. Социальная эффективность управления организацией. Аудит человеческих ресурсов как фактор социального развития предприятия /Ср/	4	10	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
4.10	/КаттЗ/	4	0,2	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
4.11	/Экзамен/	4	8,8	ПК-1 ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области социального развития предприятия
2. Особенности организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
3. Аудит человеческих ресурсов как фактор социального развития предприятия
4. Основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании групповых и организационных коммуникаций
5. Понятие социальной среды и социальной сферы

6. Потенциал организации, материально-технические и социально-экономические возможности.
7. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
8. Цели развития социальной среды организации.
9. Содержание и формы управления социальным развитием организации.
10. Основные направления гуманизации труда.
11. Социально-трудовая сфера
12. Отечественный опыт управления социальным развитием
13. Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.
14. Опыт зарубежных стран по решению 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. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия
21. Социально-экономическое положение Российской Федерации.
22. Духовно-нравственное состояние современного российского общества
23. Цели социальной политики современного государства.
24. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.
25. Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.
26. Особенности социального партнерства в России.
27. Субъекты системы социального партнерства.
28. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации
29. Социальная защита работников.
30. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации
31. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
32. Вне рабочее время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации
33. Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии
34. Задачи, функции, направления деятельности социальной службы
35. Определение эффективности работы социальной службы
36. Социальные технологии
37. План социального развития предприятия и порядок его разработки
38. Когда и в связи с чем возникла функция управления социальной подсистемой предприятия?
39. Основные представители отечественной школы социального управления в промышленности.
40. Состав и краткое содержание основных этапов эволюции функции социального управления в промышленности России.
41. Понятие социального планирования, его соотношение с понятием социального управления.
42. Социальная политика и концепция социального управления.
43. Соотношение понятий прогресса и социального развития.
44. Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений
45. Соотношение возможностей предприятия и факторов внешней среды в управлении социальными процессами на предприятии.
46. Понятие социального партнерства.
47. Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
48. Понятие социального норматива. Примеры.
49. Значение социальных нормативов как средства управления социальными процессами.
50. Индекс развития человеческого потенциала.
51. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
52. Стратегия социального развития.
53. Понятие социальной инфраструктуры.
54. Элементы социальной среды работника.
55. Исходные данные для построения системы управления социальной подсистемой предприятия.
56. Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.

#### 5.2. Темы письменных работ

Не предусмотрены рабочим учебным планом.

#### 5.3. Фонд оценочных средств

Оценочные материалы по дисциплине «Управление социальным развитием предприятия» находятся в приложении 2.

#### 5.4. Перечень видов оценочных средств

Перечень видов оценочных средств по дисциплине «Управление социальным развитием предприятия» находятся в приложении 2

### 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 6.1. Рекомендуемая литература

##### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
--	---------------------	----------	-------------------



	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Захарова, Т. И., Корсакова, А. А.	Управление социальным развитием организации: учебное пособие	Москва: Евразийский открытый институт, 2010

### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Попович, Н. Г.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации: учебно-методическое пособие	Симферополь: Университет экономики и управления, 2017
Л2.2	Бабич, А. М., Попков, А. А., Слоботчиков, О. Н.	Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий: учебное пособие	Москва: Институт мировых цивилизаций, 2018

### 6.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

Э1	Министерство экономического развития Российской Федерации
Э2	Федеральный образовательный портал ЭСМ – ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ
Э3	Министерство экономического развития Ставропольского края
Э4	интернет ресурс по экономике, менеджменту и финансам
Э5	Научная электронная библиотека

### 6.3.1 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

6.3.1.1	Используемое программное обеспечение:
6.3.1.2	Windows 10 Home Multi Language 64 (Счет-фактура от 22.01.2018 № 41 накладная от 22.01.2018);
6.3.1.3	Microsoft Office 2007 (Договор на поставку программного обеспечения от 08.08.2007 № Ру/ПО924-2007)

### 6.3.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.3.2.1	Справочно-правовая система «Гарант»;
6.3.2.2	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс-СК»
6.3.2.3	Министерство экономического развития Российской Федерации - <a href="http://economy.gov.ru">economy.gov.ru</a> (свободный доступ);
6.3.2.4	Федеральный образовательный портал ЭСМ – ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ - <a href="http://ecsocman.hse.ru">ecsocman.hse.ru</a> (свободный доступ);
6.3.2.5	Министерство экономического развития Ставропольского края - <a href="http://stavinvest.ru">stavinvest.ru</a> (свободный доступ);
6.3.2.6	Economicus.Ru – интернет ресурс по экономике, менеджменту и финансам - <a href="http://economicus.ru">economicus.ru</a> (свободный доступ);
6.3.2.7	«Научная электронная библиотека» ( <a href="http://elibrary.ru">elibrary.ru</a> ) (договор от 03.12.2014 № 2743-12/2014К).

## 7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

7.1	«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации» Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), комплект технических средств обучения (ноутбук с доступом к информационно-коммуникационной сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде организации, телевизионная система), кафедра для лектора, учебно-наглядные пособия, информационные стенды
7.2	«Лаборатория информационных технологий и программирования. Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)» Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), системный блок (8 шт.), монитор (8 шт.), клавиатура (8 шт.), компьютерная мышь (8 шт.), сетевой маршрутизатор, звуковые колонки (1 шт.), стенд с комплектующими персональных компьютеров, принтер, шкаф офисный. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
7.3	«Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования» Сетевое оборудование, сервер, набор инструментов для профилактического обслуживания учебного оборудования, комплектующие для компьютерной и офисной техники
7.4	«Помещение для самостоятельной работы» Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), системный блок (10 шт.), монитор (10 шт.), клавиатура (10 шт.), компьютерная мышь (10 шт.), сетевой маршрутизатор, звуковые колонки (1 шт.), информационный стенд, принтер. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации

7.5	«Помещение для самостоятельной работы» Комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), системные блоки, мониторы, клавиатуры, компьютерные мыши. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
7.6	

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические материалы по дисциплине «Управление социальным развитием предприятия» находится в приложении 3.

### Лекция

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на выполнение самостоятельной работы.

В ходе лекций студентам рекомендуется:

- вести конспектирование учебного материала;
  - обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению;
  - задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.
- Желательно в рабочих конспектах оставлять поля, на которых во внеаудиторное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющей материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Для успешного овладения курсом необходимо посещать все лекции, так как тематический материал взаимосвязан между собой. В случаях пропуска занятия студенту необходимо самостоятельно изучить материал и ответить на вопросы по пропущенной теме во время индивидуальных консультаций.

### Практические занятия

Практические занятия – это активная форма учебного процесса. При подготовке к практическим занятиям студенту необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, учесть рекомендации преподавателя. Часть тем носит практический характер. Темы теоретического содержания выносятся на практические занятия, предполагают дискуссионный характер обсуждения.

### Самостоятельная работа (изучение теоретического курса)

Важной частью самостоятельной работы является чтение учебной и научной литературы. Основная функция учебников – ориентировать студента в системе знаний, умений и навыков, которые должны быть усвоены по данной дисциплине будущим бакалавром.

В качестве процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, обучающихся по очной и заочной форме обучения по дисциплине «Управление социальным развитием предприятия» является экзамен, который проводится в форме устного ответа.

### Подготовка к экзамену предполагает:

- изучение рекомендуемой литературы;
- конспектов лекций;
- ответы на контрольные вопросы к изучаемым темам.

### Показатели и шкала оценивания (экзамен)

Оценка «Отлично» выставляется, если студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

Оценка «Хорошо» выставляется, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

Оценка «Удовлетворительно» выставляется, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Оценка «Неудовлетворительно» выставляется, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях, и предусмотрены в оценочных материалах по дисциплине «Управление социальным развитием предприятия»

**СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ИНВАЛИДАМ И ЛИЦАМ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Специальные условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- приказа Министерства науки и высшего образования России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких студентов, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется институтом с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;
- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске;
- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене.