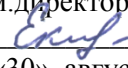


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования  
«Сочинский государственный университет» в г. Анапе Краснодарского края

СОГЛАСОВАНО  
Зам.директора по УРиКО  
 Екимова В.В.  
«30» августа 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор филиала СГУ в г. Анапе  
 Леонова Е.В.  
«30» августа 2019 г.



### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

#### Б1.В.22 Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы

Шифр и направление подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Квалификация (степень выпускника) бакалавр

Профиль подготовки бакалавра «Государственная и муниципальная служба»

Форма обучения ОФО, ЗФО

Выпускающая кафедра управления, экономики и социально-гуманитарных дисциплин

Кафедра-разработчик рабочей программы УЭиСГД

Семестр	Трудоемкость (час/зет)	Лекционных занятий (час)	Практических занятий (час)	Лабораторных занятий (час)	контроль, час	СРС (час)	КР/КП (час)	РГР (час)	Форма промежуточного контроля (экзамен/зачет)
<b>ОФО</b>									
4/7	144/4	36	36		27	45	+		Экзамен,
Итого:	144/4	36	36		27	45	+		Экзамен
<b>ЗФО</b>									
5/9	144/4	4	6		9	125	+		Экзамен
Итого:	144/4	4	6		9	125	+		Экзамен

Анапа 2019 г.



## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Рабочая программа актуализирована на 2020/2021 учебный год, протокол №5 заседания кафедры от «11» января 2022 г.

В программу внесены дополнения и(или) изменения:

Без изменений

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  /Пятибратова О.А./

Рабочая программа актуализирована на 2021/2022 учебный год, протокол №5 заседания кафедры от «11» января 2022 г.

В программу внесены дополнения и(или) изменения:

4.2.3 Программное обеспечение, Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  /Пятибратова О.А./

Рабочая программа актуализирована на 2022/2023 учебный год, протокол №1 заседания кафедры от «31» августа 2022 г.

В программу внесены дополнения и(или) изменения:

4.2 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

4.2.1 Литература

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  /Пятибратова О.А./

Рабочая программа актуализирована на 2023/2024 учебный год, протокол №1 заседания кафедры от «31» августа 2023 г.

В программу внесены дополнения и(или) изменения:

5.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  /Пятибратова О.А./

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	5
2.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО	5
3.	ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	6
4.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	10
4.1.	Тематический план дисциплины	10
4.2.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	29
4.3.	Формы и содержание текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.	30
5.	УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ	33
5.1.	Методические рекомендации студентам по изучению дисциплины	33
5.2.	Организация самостоятельной работы студента (СРС) по дисциплине	35
5.3.	Образовательные технологии	37
5.4.	Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	38
5.5.	Материально-техническое обеспечение дисциплины	39
	Приложение. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	42

## 1. Цель освоения дисциплины

**Целью освоения учебной дисциплины** «Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы» является: формирование у бакалавра комплекса знаний по теоретическим основам в науке и приобретение практических навыков в области социального управления бюджетной организацией.

### Задачи изучения дисциплины:

- приобретение научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами, об исторических тенденциях в изменении социально-трудовых отношений;
- изучение особенностей складывания социально-трудовых отношений и их функционирования в условиях современной, развитой рыночной экономики, определением 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 бюджетных организаций.

## 2. Место дисциплины в структуре ООП

Учебная дисциплина «Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы» относится к вариативной части блока 1 основной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», профиль «Государственная и муниципальная служба». В таблице приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование определенных компетенций:

Таблица 1

Межпредметные связи дисциплины

№ п/п	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины (шифр дисциплины в соответствии с местом в учебном плане)	Последующие дисциплины (группы дисциплин) (шифр дисциплины в соответствии с местом в учебном плане)
<b>Общекультурные компетенции</b>			
1.	ОК6	Основы управления человеческими ресурсами Деловые коммуникации и публичные выступления Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы Этика государственной и муниципальной службы Социально-психологические технологии управленческой деятельности	Формирование и диагностика организационной культуры Управление этнонациональными и межконфессиональными отношениями Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>			
2	ОПК 3	Основы управления человеческими ресурсами Теория организации Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы Технологическое	Проектирование организационных структур управления Преддипломная практика

		обеспечение деятельности	служебной	
<b>Профессиональные компетенции</b>				
3	ПК 2,9	Основы управления человеческими ресурсамиСоциально- психологические технологии управленческой деятельностиИстория управленческой мыслиТеорияорганизацииОрган изация трудовой деятельности муниципального и государственного служащегоПрактика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно- исследовательской деятельности		Формирование и диагностика организационной культурыУправлениеэтнонациональн ыми и межконфессиональнымиотношениям иПрактика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Преддипломная практика
<b>Профессионально-прикладные компетенции</b>				
4	ПК 17	Основы управления человеческимиресурсамиОргани зация трудовой деятельности муниципального и государственного служащегоИстория управленческой мыслиПрактика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно- исследовательской деятельности		Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональнойдеятельностиПред дипломная практика

### **3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Код компетенц ии по ФГОС ВО	Содержание компетенции или ее части	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
		знать	уметь	владеть
<b>Общекультурные компетенции</b>				
ОК6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональ ные и	структуру общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на формирование	корректно применять знания об обществе как системе в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и	способностями к конструктивной критике и самокритике; умениями работать в команде, взаимодействова ть с экспертами в

	культурные различия (ОК-б);	личности и мировоззрения человека; основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику	логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики; самостоятельно анализировать различные социальные проблемы с использованием философской терминологии и философских подходов	предметных областях, навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>				
ОПК 3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);	принципы развития и закономерности функционирования государственной организации в России и ее отличия от частной организации; различия управленческой и регулирующей деятельности органов государственной власти и управления, других экономических субъектов; отличия различных видов регулирующей деятельности современного государства (государственных политик); исторически обусловленные	сравнивать и сопоставлять зарубежный и российский опыт модернизации государственных институтов, проведения административных реформ, формирования и реформирования государственной службы; самостоятельно осуществлять целеполагание в рамках должностных обязанностей и инструкций; самостоятельно определять и применять наиболее эффективные формы и методы управления и регулирования для решения поставленной задачи; сформулировать	навыками поиска, обработки и анализа информации, необходимой для подготовки и обоснования служебных управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; обоснования и анализа управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; использования основных методов и технологий кадрового аудита; проведения

		особенности организации и функционирования системы органов и учреждений государственной власти и управления в современной России; задачи и основные направления кадровой политики; соотнесенность кадровой политики с организационно-техническими мероприятиями по работе с персоналом; виды и специфику кадрового аудита	задачи для основных направлений кадрового аудита; диагностировать особенности кадровой политики организации; выявлять типичные нарушения в системе управления персоналом конкретной организации	исследований систем управления персоналом конкретных организаций с целью совершенствования существующих разработок в области кадровой политики и кадрового аудита
--	--	---	---	---

### Профессиональные компетенции

ПК 2,9	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач (ПК-2); способностью осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации (ПК-9);	сущность управления и развития организационной структуры; особенности профессионального развития личности; особенности профессионального управления кадрами; теоретические основы поведения индивидуумов, групп и организации в целом; закономерности и особенности поведения различных объектов и	применять способы и приемы совершенствования профессионального развития; организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию; осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию; анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений;	методами, способами и приемами управления персоналом; методами анализа, способами получения и обобщения информации об организации; навыками самоорганизации и самостоятельной работы; навыками конструктивного делового общения (переговоры, совещания и др.); навыками разрешения
--------	--	--	---	--



		<p>субъектов управления; личностные и социально-психологические основы организационного поведения; способы разрешения конфликтных ситуаций; основные этапы и виды коммуникаций; структуру процесса коммуникации; функции и принципы общения; основные законы психологии; принципы развития и закономерности функционирования организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; правовые и этические аспекты деятельности в коммуникативной сфере; специфику форм делового общения (деловых совещаний, бесед, переговоров, дискуссий, презентаций, «круглых столов», пресс-конференций), консультирования</p>	<p>анализировать особенности поведения конкретных объектов профессиональной деятельности; выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение; регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы и конфликтные ситуации; устанавливать, поддерживать и развивать межличностные и деловые отношения; анализировать процессы коммуникации в организации и выявлять области их улучшения; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; выявлять слабые и сильные стороны сотрудников; выражать мысли; эффективно слышать и слушать партнера</p>	<p>конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных стрессов; современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в организации; приемами общения и контроля взаимодействия; навыками налаживания внешних и внутренних коммуникаций в организации; современными технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; методами установления контакта, использования эффективной стратегии взаимодействия</p>
--	--	--	--	---

Профессионально-прикладные компетенции				
ПК 17	владением методами самоорганизации и рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействий с другими исполнителями (ПК-17);	принципы целеполагания; виды и методы планирования; современные модели и технологии персонального менеджмента и самомаркетинга; основные теоретические концепции и взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	осуществлять моделирование системы персонального менеджмента; применять на практике приемы развития коммуникативной компетентности; организовывать взаимодействие людей в разных социальных группах, учитывать принципы ролевого поведения персонала в организациях	навыками организации персонального менеджмента; навыками принятия решений о приоритетах; методами самоорганизации и здоровьесбережения в контексте управления качеством жизни; навыками организации взаимодействия людей в коллективе и разных социальных группах

#### 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 4.1. Тематический план дисциплины

##### Количество часов по учебному плану (очная форма обучения)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа

Аудиторные занятия – 72 часа

Самостоятельная работа – 45 часа

Контроль – 27 часов

№ раздела, темы	Наименование модуля (раздела, темы) дисциплины	Контактная работа обучающихся с преподавателем	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
			лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС	Всего часов
1.	Тема 1. Социальная среда организации как объект управления персоналом	6	4	2		1	7
2.	Тема 2. Управление социальным развитием	8	4	4		6	14
3.	Тема 3. Основы научного	6	4	2		6	12

	управления социальным развитием						
4.	Тема 4. Гуманизация труда	8	4	4		6	14
5.	Тема 5. Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	6	2	4		6	12
6.	Тема 6. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	6	2	4		6	12
7.	Тема 7. Современные тенденции социального развития	8	4	4		5	13
8.	Тема 8. Социальная политика в РФ	8	4	4		4	12
9.	Тема 9. Факторы социальной среды организации	8	4	4		3	11
10.	Тема 10. Социальная служба организации	8	4	4		2	10
11.	Контроль						27
	<b>Итого:</b>	<b>72</b>	<b>36</b>	<b>36</b>		<b>45</b>	<b>144</b>

**Количество часов по учебному плану  
(заочная форма обучения)**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа

Аудиторные занятия – 10 часов

Самостоятельная работа – 125 часа

Контроль – 9 часов

№ раздела, темы	Наименование модуля (раздела, темы) дисциплины	Контактная работа обучающихся с преподавателем	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
			лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС	Всего часов
1.	Тема 1. Социальная среда организации как объект управления персоналом	1	0,5	0,5		13	14
2.	Тема 2. Управление социальным развитием	1	0,5	0,5		13	14
3.	Тема 3. Основы научного управления социальным развитием					13	13
4.	Тема 4. Гуманизация труда	1		1		12	13
5.	Тема 5. Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	1		1		13	14
6.	Тема 6. Зарубежный опыт решения социально-трудовых					14	14

	проблем						
7.	Тема 7. Современные тенденции социального развития	2	1	1		13	15
8.	Тема 8. Социальная политика в РФ	0,5		0,5		13	13,5
9.	Тема 9. Факторы социальной среды организации	1,5	1	0,5		12	13,5
10.	Тема 10. Социальная служба организации	2	1	1		9	11
11.	Контроль						9
	<b>Итого:</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>		<b>125</b>	<b>144</b>

#### 4.1.1. Лекционные занятия

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Объем часов в ОФО ЗФО	Тема дисциплины/Краткое содержание занятия	Формируемые Компетенции (коды)	Ссылка на литературу
1.	Тема 1. Социальная среда организации как объект управления персоналом	4/0,5	Организация как социальная система объединения людей, совместно реализующих общую цель. Социальная сфера как составная часть жизни общества, включающая учреждения непромышленных 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	ОК6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]
2.	Тема 2. Управление социальным развитием	4/0,5	Развитие социальной среды в форме объективных процессов и в субъективном виде, ориентированное на активизацию	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]

			деятельности человека в организации. Объект и субъект управления социальным развитием		
3.	Тема 3. Основы научного управления социальным развитием	4/-	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента, опирающееся на научные знания протекания социальных процессов, точный аналитический расчет и выверенные социальные нормативы</p>	ОК 6; ОПК 3; ПК 9	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]
4.	Тема 4. Гуманизация труда	4/-	<p>Гуманизм как целостная система взглядов на признание социальной ценности человека, права личности на развитие и проявление своих способностей.</p> <p>Гуманизация труда - адаптация различных сторон трудовой</p>	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]

			жизни к человеку, создание возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации трудового потенциала и творческой инициативы. Основные направления гуманистического подхода к развитию социальной среды организации		
5.	Тема 5. Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	2/-	Характерные черты и отличительные особенности социально-экономического развития России, основные этапы. Политика «военного коммунизма», переход, к новой экономической политике на первом этапе. Переход к командно-административным методам решения экономических и социальных задач на втором этапе советского периода в России. Попытки реформирования экономики страны в послевоенный период, снижение мотивации, сохранение жесткой централизации управления, негативные последствия. Реформы второй половины 1960-х годов: введение хозрасчета, бригадных форм организации труда, планов социального развития трудовых коллективов. Ориентация на ускорение социально-экономического развития в политике М. Горбачёва. Положительные и отрицательные моменты социальных реформ в России на этапе перехода от плановой к рыночной экономике	ОК 6; ОПК 3; ПК 9	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]
6.	Тема 6. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	2/-	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.	ОК 6; ПК 9	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]

			<p>Сохранение активной регулирующей роли государства при свободно функционирующем рынке и обеспечении высокой степени социальной защиты населения.</p> <p>Специфический опыт Японии в решении социальных проблем, ориентированный на ценности, социальные нормы, нравственные требования при эффективной регулирующей роли государства</p>		
7.	Тема 7. Современные тенденции социального развития	4/1	<p>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.</p> <p>Отрицательное воздействие глобальных социальных проблем современности на социальную сферу.</p> <p>Приоритеты социального развития в современных условиях: экологическая безопасность, максимально высокий уровень благосостояния людей, качество и уровень жизни. Показатели уровня жизни</p>	ОК 6; ПК 2,9,17	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]
8.	Тема 8. Социальная политика в РФ	4/-	<p>Социально-экономическое положение страны в современных условиях. 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.</p>	ОПК 3; ПК 9	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]

				<p>Система социальной защиты и социальных гарантий.</p> <p>Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства.</p> <p>Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации.</p> <p>Социальное партнерство в России как особый тип социально-трудовых отношений. Субъекты социального партнерства, механизм функционирования.</p> <p>Трехсторонние партнерские соглашения по вопросам социально-трудовых отношений.</p> <p>Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников</p>		
9.	Тема 9. Факторы социальной среды организации	Факторы среды	4/1	<p>Факторы внутренней социальной среды: условия, охрана и безопасность труда, материальное вознаграждение трудового вклада, социальная защита работников, социально-психологический климат коллектива. Факторы внешней социальной среды: условия жизни, отдыха и досуга.</p> <p>Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды организации для удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей работников организации и членов их семей.</p> <p>Семейные доходы и расходы работников. Потребительский бюджет, бюджет прожиточного минимума, потребительская корзина. Методы расчета прожиточного минимума.</p> <p>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</p>	ОК 6; ОПК 3; ПК 9,17	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]
10.	Тема 10. Социальная		4/1	Субъекты социального	ОК 6;	4.2.1[



	служба организации	<p>менеджмента, обособление и специализация управления социальными процессами.</p> <p>Задачи социальной службы: нравственный потенциал человека, культуру общения и взаимодействие работников.использование социальных гуманитарных технологий управления персоналом, соблюдение социальных норм, выполнение социально-трудоого законодательства, обеспечение реализации социального партнерства. Социальные стандарты в российской практике. Основные функции социальной службы: социальное прогнозирование и планирование, организационное распорядительство и координация, побудительное стимулирование и контроль за реализацией социальных программ.</p> <p>Социально-экономическая эффективность изменений в социальной среде организации: рост производительности труда, увеличение прибыли, текучесть кадров, уровень дисциплины, повышение квалификации и профессиональной компетенции, морально-психологическая атмосфера в коллективе, удовлетворенность трудом, уровень социального партнерства. Социальный паспорт предприятия - система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы социального развития, социальный потенциал предприятия, характеристику структуры коллектива, трудовой и общественной активности работников, условий их труда и быта, использования ими рабочего и свободного времени, общеобразовательного и</p>	ОПК 3; ПК 2,9,17	1-3]; 4.2.2[ 1-2]
--	--------------------	--	------------------	-------------------

			профессионального уровня подготовки работников, их отношения к техническим и экономическим условиям, межличностных отношений		
--	--	--	--	--	--

#### 4.1.2. Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Объем часов в ОФО ЗФО	Тема дисциплины/Краткое содержание занятия	Формируемые Компетенции (коды)	Ссылка на литературу
1.	Тема 1. Социальная среда организации как объект управления персоналом	2/0,5	<b>Вопросы для обсуждения:</b> 1. Организация как социальная система объединения людей, совместно реализующих общую цель. 2. Социальная сфера как составная часть жизни общества, включающая учреждения непромышленных отраслей, элементы социальной инфраструктуры и социального обеспечения граждан. 3. Социальная среда организации как микрообщества, представленная из совокупности материальных, общественных и духовно-нравственных условий труда работников	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]
2.	Тема 2. Управление социальным развитием	4/0,5	<b>Вопросы для обсуждения:</b> 1. Принципы построения системы управления социальным развитием организации. 2. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации 3. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии. 4. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями.	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]
3.	Тема 3. Основы	2/-	<b>Вопросы для обсуждения:</b>	ОК 6;	4.2.1[

	научного управления социальным развитием		<p>1. Исторические предпосылки обособленного решения социальных проблем в результате развития человеческого общества.</p> <p>2. Совершенствование организации производства во второй половине XVIII века. Решение социальных проблем в учениях А. Смита и Р. Оуэна.</p> <p>3. Определение качественной определенности научной организации хозяйствования в учениях Ф. Тейлора. Г. Эмерсона, А. Файоля. Г. Форда.</p> <p>4. Признание влияния человеческого фактора на эффективность производства российскими специалистами по НОТ А. Гастевым, П. Керженцевым, Н. Витке в 20-х годах XX века.</p> <p>5. Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента</p>	ОПК 3; ПК 9	1-3]; 4.2.2[ 1-2]
4.	Тема 4. Гуманизация труда	4/1	<p><b>Вопросы для обсуждения:</b></p> <p>1. Гуманизм как целостная система взглядов на признание социальной ценности человека, права личности на развитие и проявление своих способностей.</p> <p>2. Возрастание роли личности как главного фактора эффективности производства.</p> <p>3. Гуманизация управления. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.</p> <p>4. Основные направления гуманистического подхода к развитию социальной среды организации</p>	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4.2.1[ 1-3]; 4.2.2[ 1-2]
5.	Тема 5. Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	4/1	<p><b>Вопросы для обсуждения:</b></p> <p>1. Характерные черты и отличительные особенности социально-экономического развития России, основные этапы.</p> <p>2. Политика «военного коммунизма», переход, к новой экономической политике на</p>	ОК 6; ОПК 3; ПК 9	4.2.1[ 1-3]; 4.2.2[ 1-2]

			<p>первом этапе.</p> <p>3. Переход к командно-административным методам решения экономических и социальных задач на втором этапе советского периода в России.</p> <p>3. Попытки реформирования экономики страны в послевоенный период, снижение мотивации, сохранение жесткой централизации управления, негативные последствия.</p> <p>4. Реформы второй половины 1960-х годов: введение хозрасчета, бригадных форм организации труда, планов социального развития трудовых коллективов.</p> <p>5. Положительные и отрицательные моменты социальных реформ в России на этапе перехода от плановой к рыночной экономике.</p>		
6.	Тема 6. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	4/-	<p><b>Вопросы для обсуждения:</b></p> <p>1. Методы социального управления в США, влияние технического и социального прогресса на управленческий гуманизм, распространение концепции качества трудовой жизни (КТЖ), вовлечение персонала в управление.</p> <p>2. Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы.</p> <p>3. Специфический опыт Японии в решении социальных проблем, ориентированный на ценности, социальные нормы, нравственные требования при эффективной регулирующей роли государства</p>	ОК 6; ПК 9	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]
7.	Тема 7. Современные тенденции социального развития	4/1	<p><b>Вопросы для обсуждения:</b></p> <p>1. Влияние научно-технических достижений на социально-экономическую сферу общества, производительные силы, производственные отношения.</p> <p>2. Отрицательное воздействие глобальных социальных проблем современности на социальную сферу.</p>	ОК 6; ПК 2,9,17	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]

			3. Приоритеты социального развития в современных условиях: экологическая безопасность, максимально высокий уровень благосостояния людей, качество и уровень жизни. Показатели уровня жизни.		
8.	Тема 8. Социальная политика в РФ	4/0,5	<p><b>Вопросы для обсуждения:</b></p> <p>1. 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.</p> <p>2. Система социальной защиты и социальных гарантий. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства.</p> <p>3. Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации.</p> <p>4. Социальное партнерство в России как особый тип социально-трудовых отношений</p>	ОПК 3; ПК,9	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]
9.	Тема 9. Факторы социальной среды организации	4/0,5	<p><b>Вопросы для обсуждения:</b></p> <p>1. Основные факторы внутренней и внешней социальной среды бюджетной организации</p> <p>2. Особенности социальной инфраструктуры бюджетной организации.</p> <p>3. Вне рабочее время как важный фактор внешней социальной среды организации</p>	ОК 6; ОПК 3; ПК 9,17	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]
10.	Тема 10. Социальная служба организации	4/1	<p><b>Вопросы для обсуждения:</b></p> <p>1. Особенности социальной службы на предприятии</p> <p>2. Социальные стандарты в российской практике</p> <p>3. Основные функции социальной службы в бюджетной организации</p> <p>4. Социально-экономическая эффективность изменений в</p>	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]

			социальной среде организации 5. Социальный паспорт бюджетной организации		
--	--	--	--	--	--

#### 4.1.3. Самостоятельная работа

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Объем часов в ОФО ЗФО	Тема дисциплины/Краткое содержание занятия	Формируемые Компетенции (коды)	Ссылка на литературу
1.	Тема 1. Социальная среда организации как объект управления персоналом	1-/13	<p>Понятие социального в научной литературе. Общенаучное, социологическое и прикладное значения понятия социального. Предпосылки возникновения, эволюция и институционализация функции социального управления как специализированной управленческой деятельности. Управление как природный и социальный феномен. Понятие социальной системы. Субъект и объект управления в социальных системах. Уровни социального управления. Организация как социальная система.</p> <p>Понятия социального изменения и социального процесса. Развитие как особый процесс. Изменение, функционирование, рост, прогресс и регресс. Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Параметры организации как социального объекта. Что значит - управлять социальным развитием организации? Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы. Связь социальных процессов разного уровня. Работник предприятия - объект или субъект социального управления?</p>	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]
2.	Тема 2. Управление социальным развитием	6/13	<p>Высокая рентабельность и устойчивость работы организации - главные факторы положительных изменений ее социальной подсистемы.</p>	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]

			<p>Социальное протезирование как элемент управления и основа социального планирования. Методы социального прогнозирования. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации. Основные разделы плана социального развития. Подходы и методы составления плана социального развития. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации. Связь управления социальными процессами с реализацией других функций управления. Управление персоналом как фактор управления социальными изменениями. Программно-целевой подход к управлению социальным развитием. Принципы программно-целевого подхода. Практика разработки целевых программ социального развития</p>		
3.	Тема 3. Основы научного управления социальным развитием	6/13	<p>Принципы построения системы управления социальным развитием организации. Нормативно-правовая база управления социальными процессами 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</p>	<p>ОК 6; ОПК 3; ПК 9</p>	<p>4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]</p>

			процессами на предприятии		
4.	Тема 4. Гуманизация труда	6/12	<p>Гуманизм как целостная система взглядов на признание социальной ценности человека, права личности на развитие и проявление своих способностей.</p> <p>Гуманизация труда - адаптация различных сторон трудовой жизни к человеку, создание возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации трудового потенциала и творческой инициативы.</p> <p>Основные направления гуманистического подхода к развитию социальной среды организации</p>	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]
5.	Тема 5. Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	6/13	<p>Особенности отечественного опыта управления социальными процессами. Обусловленность отечественного опыта управления социальными процессами национальными культурно-историческими факторами и зарубежным влиянием.</p> <p>Взаимосвязь социальных процессов на макро- и микроуровнях. Связь теории и практики управления социальными процессами на микроуровне (в организациях и на предприятиях) с макросоциальными процессами.</p> <p>Основные этапы социальных изменений на предприятиях в ходе процесса индустриализации и по настоящее время. Начальный этап индустриализации (вторая половина XIX в. - первое двадцатилетие XX в.). Социалистическая модернизация экономики. Советская Россия как социальное государство. Постепенный отказ от централизованного управления социальной сферой. Увеличение самостоятельности предприятий в решении экономических и социальных задач и его объективные причины. Развитие практики социального</p>	ОК 6; ОПК 3; ПК 9	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]



			планирования на микроуровне. Идеологизации управления социальными процессами и ее влияние на практику социального управления. Социальные идеи и практика социального управления периода "перестройки". Радикальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения		
6.	Тема 6. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	6/14	Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом. Отличия в подходах к решению социальных задач в США и Европе, в таких странах Европы, как Англия, Франция, Германия, Скандинавских странах. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателями и наемными работниками. Основные социальные модели. Понятие "качества жизни" и "социального пакета". Специфика решения социальных проблем на предприятиях Японии. Влияние на социальную политику этой страны общекультурных национальных факторов и традиций социальной организации. Состав материальных благ и услуг, предоставляемых работникам зарубежных предприятий помимо заработной платы. Система общественного контроля и анализ тенденций в социальном обеспечении. Методы преодоления социальной дистанции и профилактики социальных конфликтов в крупных организациях. Организационно-структурные схемы управления социальной сферой	ОК 6; ПК 9	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]
7.	Тема 7. Современные тенденции	5/13	Промышленная и научно-техническая революции и их	ОК 6; ПК	4.2.1[1-3];

	социального развития		<p>социальные последствия. Влияние науки на развитие производства. Механизация и автоматизация труда и производства. Рост производительности общественного труда. Изменение отраслевой структуры занятости. Относительное и абсолютное уменьшение занятости населения в традиционных отраслях экономики: сельском хозяйстве, промышленности и строительстве. Рост занятости в науке, образовании, управлении здравоохранением, организации отдыха, досуга, развлечений, сферах обслуживания. Изменения в содержании и содержательности труда. Рост потребности в интеллектуальных видах труда. Сокращение продолжительности рабочего дня и недели. Сокращение общественно необходимых затрат труда. Возрастающая роль личности как главного фактора эффективности производства. Гуманизация управления. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией. Изменения в разделении труда на мировом уровне. Процессы глобализации и их влияние на подходы к удовлетворению социально-материальных потребностей населения</p>	2,9,17	4.2.2[1-2]
8.	Тема 8. Социальная политика в РФ	4/13	<p>Социально-экономическое положение страны в современных условиях. 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</p>	ОПК 3; ПК 9	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]

				<p>социальных гарантий. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства.</p> <p>Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации.</p> <p>Социальное партнерство в России как особый тип социально-трудовых отношений. Субъекты социального партнерства, механизм функционирования. Трехсторонние партнерские соглашения по вопросам социально-трудовых отношений.</p> <p>Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников</p>		
9.	Тема 9. Факторы социальной среды организации	3/12	<p>Социальные изменения и процессы в организациях деловой сферы. Технические, экономические и социальные параметры организации. Организация как социальная среда личности работника. Понятие социальной среды. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды. Вид продукции и уровень технологии ее производства как главные факторы изменения социальных параметров предприятия. Общая численность и демографический состав работников предприятия. Профессионально-квалификационная структура. Условия труда. Физические, санитарно-гигиенические и социально-психологические компоненты трудовой деятельности. Охрана труда. Внутриорганизационная социальная инфраструктура обеспечения безопасности и здоровья работника. Система вознаграждений трудовой деятельности. Материальное и моральное стимулирование труда. Компенсации, социальные права и гарантии. Трудовой коллектив.</p>	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]	

			<p>Межличностные и межгрупповые отношения в трудовом коллективе. Система управления персоналом как фактор социальных изменений.</p> <p>Месторасположение организации и влияние его особенностей на решение задач улучшения качества жизни работника.</p> <p>Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы.</p> <p>Макрофакторы. Социально-исторические, правовые, природные, политические, демографические, морально-психологические, факторы экономической конкуренции.</p> <p>Отраслевые факторы.</p> <p>Внепроизводственная социальная инфраструктура организации.</p> <p>Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей в работе, полноценном отдыхе, занятиях спортом, содержательном досуге, в получении общего образования, повышении квалификации и культурного уровня. Доходы и семейный бюджет. Оценка уровня потребления работников и членов их семей. Свободное время.</p> <p>Структура досуга</p>		
10.	Тема 10. Социальная служба организации	2/9	<p>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</p>	<p>ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17</p>	<p>4.2.1[1-3]; 4.2.2[1-2]</p>

			упражнения на отечественных предприятиях. Взаимодействие в решении социальных («опросов с местными (муниципальными), региональными и федеральными органами управления социальной сферой		
			ОК 6; 4.2.1[ ОПК 3; 1-3]; ПК 4.2.2[ 2,9,17 1-2]		

#### 4.1.4. Интерактивные формы занятий

Количество занятий в интерактивной форме в соответствии с учебным планом составляет 28/6 (ОФО, ЗФО)

Вид учебной нагрузки	Тема занятия	Вид интерактивного занятия	Формируемые компетенции (коды)	Объем в часах
Лекционные занятия	Факторы социальной среды организации	Лекция-визуализация	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4/1
	Социальная служба организации	Лекция-визуализация	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4/1
Практические занятия	Гуманизация труда	Дискуссия	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4/1
	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	Семинар-диспут	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4/1
	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	Семинар-диспут	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4/-
	Современные тенденции социального развития	Семинар-диспут	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4/1
	Социальная политика в РФ	Семинар-диспут	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4/-
	Факторы социальной среды организации	Семинар-диспут	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	4/-
	Социальная служба организации	Семинар-диспут	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17	-/1
<b>Итого:</b>				28/6

#### 4.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

#### 4.2.1 Литература

1. Государственное управление экономическими и социальными процессами: Учебное пособие / Райзберг Б. А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 384 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт) ISBN 978-5-16-006792-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/536436>
2. Социология управления : учеб. пособие / Е.П. Тавокин – М. : ИНФРА-М, 2016. – 202 с.
3. Герасимов, В.В. Управление социально–экономическими портфелями программ и проектов организации : учеб. пособие / А.П. Пичугин, А.К. Исаков, Новосиб. гос. аграр. ун–т, В.В. Герасимов. — Новосибирск : Изд–во НГАУ, 2014 – 200 с.
4. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации : учеб. пособие / К. Э. Оксинайд .— 2–е изд., стер. — М. : ФЛИНТА, 2012 .– 160 с.— (Экономика и управление) .— ISBN 978–5–9765–0031–0
5. Бабосов Е.М. Социальное управление [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов учреждений, обеспечивающих получение высшего образования по специальностям социологии и управления/ Бабосов Е.М.– Электрон. текстовые данные.– Минск: Тетра Системс, 2014.– 432 с.– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/28217>.– ЭБС «IPRbooks»

#### 4.2.2 Программное обеспечение, Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы

Студентам обеспечивается доступ к базам данных и библиотечным фондам филиала. Филиал СГУ в городе Анапе обеспечивает оперативный обмен информацией с отечественными и зарубежными вузами и организациями с соблюдением требований законодательства РФ об интеллектуальной собственности и международных договоров РФ в области интеллектуальной собственности, а также доступ обучающихся к информационным справочным и поисковым системам.

В частности, обеспечивается доступ к следующим электронно-библиотечным системам и базам данных:

Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД) и информационные справочные системы (ИИС)

№	Наименование СПБД
1	ScienceDirect : полнотекстовая база данных / издательство Elsevier. – URL: <a href="https://www.sciencedirect.com/">https://www.sciencedirect.com/</a> (дата обращения: 28.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
2	SpringerNature :полнотекстоваябазаданных / Springer Nature Switzerland AG. Part of Springer Nature. – URL: <a href="https://link.springer.com/">https://link.springer.com/</a> (датаобращения: 28.08.2022). – Режимдоступа: дляавториз. пользователей. – Текст :электронный.
3	КонсультантПлюс : справочно-правовая система / Компания «КонсультантПлюс». – Москва, [1997-]. – Режим доступа: локальная сеть СГУ. – Текст : электронный.
	Наименование ИИС
1	Электронная библиотека Сочинского государственного университета : база данных. – Сочи, [2017- ]. – URL: <a href="http://lib.sutr.ru/">http://lib.sutr.ru/</a> (дата обращения: 28.08.2022). – Текст : электронный.

#### Интернет-ресурсы и электронные информационные источники

№	Наименование СПБД
1. \	IPRbooks : электронно-библиотечная система / ЭБС IPRbooks ; ООО «Ай Пи Эр Медиа», электронное периодическое издание « <a href="http://www.iprbookshop.ru">www.iprbookshop.ru</a> ». – Саратов, [2010-]. – URL: <a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a> (дата обращения: 28.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

2.	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Нексмедиа». – Москва : Директ-Медиа, 2001–. – <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_blocks&amp;view=main_ub">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_blocks&amp;view=main_ub</a> (дата обращения: 18.02.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.(С 2022 г.)
3.	Образовательная платформа Юрайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020 – . – URL: <a href="https://urait.ru/catalog/organization/DE41FE6D-0B08-4394-B225-3DD636CCCE1F">https://urait.ru/catalog/organization/DE41FE6D-0B08-4394-B225-3DD636CCCE1F</a> (дата обращения: 15.06.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.(С 2022 г.)
4.	Комплект Сочинского государственного университета / ЭБС «Консультант студента» ; ООО «Политехресурс» – Электронная библиотека технического вуза. – Москва : Политехресурс, 2013 –. – URL: <a href="http://www.studentlibrary.ru/catalogue/switch_kit/x2019-138.html">http://www.studentlibrary.ru/catalogue/switch_kit/x2019-138.html</a> (дата обращения: 28.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
5.	Электронная библиотека Grebennikon / Издательский дом «Гребенников». – Москва, 1993. – . – URL: <a href="https://www.grebennikov.ru/">https://www.grebennikov.ru/</a> (дата обращения: 28.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
6.	Национальная электронная библиотека (НЭБ) : Федеральная государственная информационная система / Министерство Культуры РФ. – Москва, [2004-]. – Режим доступа: <a href="https://rusneb.ru">https://rusneb.ru</a> (дата обращения: 28.08.2022). – Режим доступа: локальная сеть СГУ. – Текст : электронный.
7.	Polpred.com Обзор СМИ : электронно-библиотечная система / Г. Вачнадзе, ООО «ПОЛПРЕД Справочники». – Москва, [1997-]. – URL <a href="https://polpred.com/">https://polpred.com/</a> (дата обращения: 28.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

#### Перечень программного обеспечения

№ п/п	Перечень ПО
1	Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level (бессрочные лицензии № 42588538 от 10.08.2007, №43777173 от 11.04.2008).
2	Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level (бессрочные лицензии № 42588538 от 10.08.2007, №43777173 от 11.04.2008, №46514573 от 12.02.2010).
3	Microsoft Visio Standard 2007 Russian Academic OPEN No Level (бессрочные лицензии № 42588538 от 10.08.2007).
4	Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite (срок действия лицензии до 03.02.2023 г.)
5	Многофункциональная ИС «Информо» договор № АК 1656 от 09.11.2021 г. (срок действия 13.11.2022г.).
6	ПО Корс-Софт «Мини-Кадры» договор № 1/2018 от 29 марта 2018 г. (срок действия - бессрочная лицензия).

При организации занятий, текущей и промежуточной аттестации с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий используются различные электронные образовательные ресурсы и онлайн сервисы, входящие в состав ЭИОС филиала СГУ в г. Анапе.

#### 4.3. Формы и содержание текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

Текущая аттестация студентов производится в следующей форме:

- выполнение контрольной работы;
- выполнение курсовой работы;
- тестирование;
- доклад;
- отдельно оцениваются личностные качества студента (аккуратность, исполнительность, инициативность).

Промежуточная аттестация по результатам семестра по дисциплине проходит в форме экзамена.

Содержание текущей и промежуточной аттестации по дисциплине раскрывается в комплекте оценочных средств (контролирующих материалов), предназначенных для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС ВО.

Оценочные средства по дисциплине содержат:

- перечень тем докладов;
- тестирование;
- перечень тем курсовых работ;
- вопросы для проведения экзамена;
- примерные билеты для проведения экзамена.

### **Темы курсовых работ**

1. Организация как социальная система объединения людей, совместно реализующих общую цель.
2. Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы.
3. Основы научного управления социальным развитием.
4. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации
5. Понятие социального планирования, его соотношение с понятием социального управления.
6. Понятие социального партнерства.
7. Цели и приоритеты социальной политики современного государства.
8. Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии.
9. Роль личности как главного фактора эффективности производства.
10. Индекс развития человеческого потенциала.
11. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
12. Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.
13. Организационно-структурные схемы управления социальной сферой.
14. Социальная политика в РФ на современном этапе.
15. Социальная среда организации как объект управления персоналом.
16. Социальное партнерство в России как особый тип социально-трудовых отношений.
17. Система управления персоналом как фактор социальных изменений.
18. Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
19. Японский опыт решения социально-трудовых проблем
20. Исторические этапы становления обособленного решения социально- трудовых проблем на предприятиях России и зарубежных стран.
21. Содержание и формы управления социальным развитием организации.
22. Трехсторонние партнерские соглашения по вопросам социально-трудовых отношений.

### **Экзамен**

#### **Вопросы для подготовки к экзамену:**

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. Содержание и формы управления социальным развитием организации.
6. Основные направления гуманизации труда.
7. Социально-трудовая сфера
8. Отечественный опыт управления социальным развитием
9. Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем
10. Цели социальной политики современного государства.
11. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.



12. Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.
13. Особенности социального партнерства в России.
14. Субъекты системы социального партнерства.
15. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации
16. Социальная защита работников.
17. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации
18. Морально-психологический климат коллектива
19. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
20. Внеурочное время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации
21. Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии
22. Задачи, функции, направления деятельности социальной службы
23. Определение эффективности работы социальной службы
24. Основные представители отечественной школы социального управления в промышленности.
25. Состав и краткое содержание основных этапов эволюции функции социального управления в промышленности России.
26. Понятие социального планирования, его соотношение с понятием социального управления.
27. Социальная политика и концепция социального управления.
28. Соотношение понятий прогресса и социального развития.
29. Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений
30. Соотношение возможностей предприятия и факторов внешней среды в управлении социальными процессами на предприятии.
31. Понятие социального партнерства.
32. Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
33. Понятие социального норматива. Примеры.
34. Значение социальных нормативов как средства управления социальными процессами.
35. Индекс развития человеческого потенциала.
36. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
37. Стратегия социального развития.
38. Понятие социальной инфраструктуры.
39. Элементы социальной среды работника.
40. Исходные данные для построения системы управления социальной подсистемой предприятия.
41. Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.
42. Понятие социальной среды и социальной сферы
43. Потенциал организации, материально-технические и социально-экономические возможности.
44. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
45. Цели развития социальной среды организации.
46. Исторические этапы становления обособленного решения социально- трудовых проблем на предприятиях России и зарубежных стран.
47. Содержание и формы управления социальным развитием организации.
48. Основные направления гуманизации труда.
49. Социально-трудовая сфера
50. Отечественный опыт управления социальным развитием (особенности первого и второго этапов)
51. Отечественный опыт управления социальным развитием (особенности третьего и

четвертого этапов)

52. Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.
53. Решение социально-трудовых проблем на предприятиях США
54. Опыт западноевропейских стран по решению социально-трудовых проблем
55. Японский опыт решения социально-трудовых проблем
56. Научно-техническая революция, ее влияние на социальную сферу общества
57. Проблемы вследствие научно-технического и социально-экономического прогресса
58. Глобальные социальные проблемы современности.
59. Условия развития социальной сферы современного общества.
60. Приоритеты социального прогресса в современных условиях
61. Критерии качества и условия жизни людей.
62. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия
63. Социально-экономическое положение Российской Федерации.
64. Духовно-нравственное состояние современного российского общества
65. Цели социальной политики современного государства.
66. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.
67. Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.
68. Особенности социального партнерства в России.
69. Субъекты системы социального партнерства.
70. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации
71. Сущность материального вознаграждения трудового вклада.
72. Социальная защита работников.
73. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации
74. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
75. Семейные доходы и расходы работников
76. Понятие прожиточного минимума и потребительской корзины, методы расчета прожиточного минимума
77. Внеурочное время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации
78. Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии
79. Задачи социальной службы
80. Основные функции социальной службы
81. Направления деятельности социальной службы
82. Определение эффективности работы социальной службы
83. Социальные технологии
84. План социального развития предприятия и порядок его разработки
85. Социальный паспорт предприятия

## **5. УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **5.1 Методические рекомендации студентам по изучению дисциплины**

В течение семестра студенты осуществляют учебные действия на лекционных и практических занятиях, решают практические задачи по указанию преподавателя, усваивают и повторяют основные понятия. Характер и количество задач, решаемых на практических занятиях, определяются преподавателем, ведущим занятия. Контроль эффективности самостоятельной работы студентов осуществляется путем проверки решения ими учебных заданий и практических задач, выполнения домашних заданий, предусмотренных для самостоятельной отработки с дальнейшим групповым обсуждением.

Преподавание и изучение учебной дисциплины осуществляется в виде лекционных и лабораторных занятий, групповых и индивидуальных форм работы, самостоятельной работы студентов. В качестве контрольно-развивающих форм используются решение задач, доклады, групповое обсуждение, устный опрос.

#### **Методические рекомендации по подготовке студентов к практическим занятиям**

Для лучшего усвоения и закрепления материала по данной дисциплине студентам необходимо научиться работать с обязательной и дополнительной литературой. Изучение дисциплины предполагает отслеживание публикаций в периодических изданиях и работу с Internet.

При подготовке к практическим занятиям студенты должны изучить рекомендованную литературу, ответить на вопросы и выполнить все задания для самостоятельной работы. Особое внимание следует уделить осмыслению новых понятий.

При подготовке целесообразно на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий.

#### **Методические рекомендации студентам по организации самостоятельной работы по изучению литературных источников**

При организации самостоятельной работы, следует обратить особое внимание на регулярность изучения основной и дополнительной литературы. В период изучения литературных источников необходимо так же вести конспект. В случае затруднений необходимо обратиться к преподавателю за разъяснениями.

#### **Методические рекомендации студентам по подготовке докладов, фиксированных выступлений на семинарских занятиях**

При подготовке к докладу по теме, указанной преподавателем, студент **должен** ознакомиться не только с основной, но и дополнительной литературой, а также с последними публикациями по этой тематике в сети Интернет.

Необходимо подготовить текст доклада и иллюстративный материал в виде презентации. Доклад должен включать введение, основную часть и заключение. На доклад отводится 7-10 минут учебного времени. Он должен быть научным, конкретным, определенным, глубоко раскрывать проблему и пути ее решения.

#### **Методические рекомендации по написанию курсовой работы**

Курсовая работа является:

1. Формой контроля внеаудиторной самостоятельной работы каждого студента индивидуально.

2. Допуском к промежуточной аттестации по дисциплине – зачету.

Студент выбирает для контрольной работы тему из контрольных вопросов к зачету.

Цель курсовой работы по теме: овладение глубокими знаниями по выбранной теме и развитие исследовательских умений.

Курсовая работа должна включать:

- титульный лист;
- план работы (перечень глав и параграфов);
- введение – актуальность темы, объект и предмет курсовой работы;
- содержание – изложение основных положений темы: (теоретические положения, методические рекомендации, цифровая информация с её авторским анализом, текущие проблемы и прогнозные тенденции в перспективе)
- заключение – краткие выводы по работе;
- список использованной литературы (на все реально использованные источники должны быть ссылки по тексту, в т.ч. законы, нормативные акты, ресурсы сети Интернет.

Литература должна содержать научные и учебные издания не старше 2010 года).

Тема курсовой работы выбирается исходя из профессиональных интересов студента и предпочтений с места работы студента-заочника. Объем работы 20-30 страниц.

Критерии оценки (зачет с оценкой) результатов выполнения курсовой работы:

- оформление материала в соответствии с требованиями;
- обоснованность, четкость и полнота изложения вопросов темы;
- умение студента использовать теоретические знания, нормативно-законодательные документы и практические навыки при выполнении курсовой работы.

#### **Методические рекомендации по подготовке к экзамену**

При подготовке к экзамену студент должен иметь в виду, что многие вопросы и темы, имеющиеся в программе и включенные в зачетные требования, выносятся на самостоятельное изучение.

На экзамене студент должен показать знание содержания предмета, терминологии, умение свободно оперировать ею. Студент также должен показать знания учебных пособий разных лет, умение их аннотировать, знакомство с материалами новейших исследований. При подготовке к ответу студенту разрешено пользоваться программой по курсу.

В случае если студент затрудняется с изложением материала, то преподаватель имеет право предложить взять второй билет. В этом случае оценка снижается ориентировочно на один балл. Монологические высказывания студентов должны соответствовать сути вопроса, быть логически выстроенными, доказательно раскрывать отношение отвечающего к излагаемой проблеме, выявлять личную точку зрения на использование тех или иных положений теоретического курса в практической работе.

### **5.2. Организация самостоятельной работы студентов**

Обучение в организации высшего образования предполагает наличие большого объема времени, отведённого для самостоятельной работы обучающихся. Для эффективного освоения дисциплины «Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы» необходимо оптимальным образом организовать это время. Так как обучение – это труд умственный, студентам стоит учитывать динамику работоспособности в период рабочих циклов:

- первые 15-20 минут – период вработываемости, работоспособность невысокая;
- следующие 1-2 часа – период оптимальной работоспособности;
- следующие 1-2 часа – период полной компенсации утомления – работоспособность несколько снижается, но остаётся устойчивой;
- следующие 1-2 часа – период неустойчивой работоспособности;
- далее наступает период прогрессивного снижения работоспособности и продуктивности труда;
- через определённое время, в случае увлечённости трудом, может наступить процесс конечного прорыва (второго дыхания), когда работоспособность снова повышается.

В соответствии с этим, необходимо планировать нагрузку следующим образом: начинать с несложных, интересных заданий, затем переходить к самым сложным, неинтересным, далее постепенно уменьшать сложность заданий. На конец работы желательно оставлять самые лёгкие и в то же время интересные задания.

В период умственного труда необходимо регулировать свою умственную работоспособность и поддерживать её на достаточно высоком уровне. Основными средствами повышения и поддержания работоспособности являются:

- прогнозирование физиологических и физических резервов организма;
- контроль за состоянием функций организма и состоянием работоспособности;
- рациональный режим труда и отдыха (правильное распределение бюджета времени, чередование физического и умственного труда, учёт индивидуальной периодичности биоритмов, отведение времени на сон не менее 8 часов в сутки и пр.);

- активный отдых;
- рациональное питание;
- систематичность и последовательность в работе;
- предварительное планирование и строгий порядок при её выполнении;
- правильная организация труда;
- благоприятные санитарно-гигиенические и эстетические условия работы.

Самостоятельная работа студента при изучении дисциплины «Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы» состоит в:

- углубленном изучении вопросов теоретической части дисциплины;
- подготовке устному опросу, обсуждениям на практических занятиях;
- выполнению домашних заданий;
- выполнения мини-проекта и доклада с презентацией;
- подготовке к экзамену по дисциплине.

В учебном процессе выделено два вида самостоятельной работы:

- аудиторная;
- внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине «Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы» выполняется на практических занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию. Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы студента выступают:

*для овладения знаниями:*

- чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы); составление плана текста;
- конспектирование текста;
- выписки из текста;
- работа со словарями и справочниками;
- учебно-исследовательская работа;
- использование компьютерной техники и Интернета и др.

*для закрепления и систематизации знаний:*

- повторная работа над учебным материалом (электронного учебника, первоисточника, дополнительной литературы);
- составление плана и тезисов ответа на вопросы промежуточного контроля;

*для формирования умений и навыков:*

- решение ситуационных (профессиональных) задач;
- подготовка к тренингу, составление характеристики испытуемого.

*Методические рекомендации по самостоятельному изучению вопросов тем дисциплины:*

1. Необходимо прочитать литературные источники, проанализировать качество и полноту изложения материала по изучаемым вопросам в литературных источниках.
2. Ответить на контрольные вопросы.
3. Рекомендуется дать собственные комментарии позиции автора(ов) литературного источника, согласие или несогласие с автором(ами), аргументацию своей интерпретации.
4. Контроль за внеаудиторной самостоятельной работой осуществляется на практических занятиях, индивидуальных и групповых консультациях, защите контрольной работы, экзамене.

При предъявлении видов заданий на внеаудиторную самостоятельную работу преподавателем проводится инструктаж по выполнению заданий, который включает цель

задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объём работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения студентами внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может проводить при необходимости консультации за счёт общего бюджета времени.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов, в зависимости от цели, объёма, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов

Критерии оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента зависят от формы самостоятельной работы, и отражаются в ФОС дисциплины.

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и электронной информационно-образовательной среде филиала. Доступ осуществляется из читального зала библиотеки, оснащенного оборудованными рабочими местами, из компьютерных классов.

### **5.3. Образовательные технологии**

В целях максимального усвоения дисциплины «Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы» используются следующие технологии обучения:

1) лекция - учебное занятие, составляющее основу теоретического обучения и дающее систематизированные основы научных знаний по дисциплине, раскрывающее состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники, концентрирующее внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах, стимулирующее их познавательную деятельность и способствующее формированию творческого мышления.

2) практическое занятие - совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путем творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды с делением полномочий и ответственности.

Преподавание всех разделов дисциплины «Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы» базируется на сочетании классических и инновационных методов обучения, и взаимосвязаны с задачей подготовки и воспитания современных специалистов.

При проведении лекционных занятий используется классический метод чтения лекционного курса, который предполагает устное изложение преподавателем учебного материала. Студенты воспринимают материал на слух, и записывают основные положения в тетради, или на компьютерных носителях, а также инновационные методы чтения лекций, которые основаны на применении таких технологий, как дистанционное проектирование, «лекция-диалог», «проблемные лекции», и др.

При проведении практических занятий также используются инновационные и интерактивные методы обучения. Обсуждение в группах, как метод проведения занятия, предполагает групповое обсуждение какого-либо вопроса, которое направлено на нахождение истины или достижение лучшего взаимопонимания. Групповые обсуждения способствуют лучшему усвоению изучаемого материала.

На первом этапе группового обсуждения перед студентами ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого студенты должны подготовить аргументированный развернутый ответ. Преподаватель может устанавливать определенные правила проведения группового обсуждения:

- задавать определенные рамки обсуждения (например, указать не менее 10 ошибок);
- ввести алгоритм выработки общего мнения;
- назначить лидера, руководящего ходом группового обсуждения и др.

На втором этапе группового обсуждения вырабатывается групповое решение совместно с преподавателем. Разновидностью группового обсуждения является круглый стол, который проводится с целью поделиться проблемами, собственным видением вопроса, познакомиться с опытом, достижениями.

Эффективным способом донесения важной информации является публичная презентация. Слайд - презентация позволяет наглядно представить содержание, выделить и проиллюстрировать сообщение, его ключевые содержательные пункты.

Использование интерактивных элементов позволяет усилить эффективность выступлений, являющихся частью профессиональной деятельности большинства специалистов.

Независимо от формы обучения основная цель обучения - формирование экономического мышления на основе активного получения знаний студентами, как во время учебных занятий, так и в результате самостоятельной работы.

#### **5.4. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для успешного освоения дисциплины аудитория должна быть оборудована мультимедийным комплексом и экраном для демонстрации слайдовых презентаций и интерактивных карт.

Для проведения компьютерного тестирования несколько занятий организуются в стационарном или мобильном компьютерном классе.

Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с применением следующего специального оборудования:

- для лиц с нарушением слуха (акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор);
- для лиц с нарушением зрения (мультимедийный проектор (использование презентаций с укрупненным текстом);
- для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата (персональные мобильные компьютеры – нетбуки).

Освоение дисциплины (модуля) инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, источники питания для индивидуальных технических средств;
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) – мультимедийное оборудование;
- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения для студентов с нарушениями зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории должны быть обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

**Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей**

<i>Категории студентов</i>	<i>Виды оценочных средств</i>	<i>Форма контроля и оценки результатов обучения</i>
----------------------------	-------------------------------	---

С нарушением слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету.	Организация взаимодействия обучающихся посредством электронной почты

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Освоение дисциплины осуществляется в учебной аудитории, рассчитанной на 25 студентов. Если занятия ведутся для потока студентов, то дисциплина ведется в лекционной аудитории, рассчитанной на 100 студентов.

#### 5.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Аудитория 206 для проведения занятий лекционного типа и промежуточной аттестации	Учебная аудитория № 206 для лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Посадочных мест, оснащенных учебной мебелью - 16 Выход в Интернет. Оборудование: интерактивная доска, проектор, аудиосистема, ноутбук, телевизор, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.	Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level Microsoft Visio Standard 2007 Russian Academic OPEN No Level Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite Многофункциональная ИС «Информо» ПО Корс-Софт «Мини-Кадры»
Аудитории 207 для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций и текущего контроля	Учебная аудитория № 207 для лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Посадочных мест, оснащенных учебной мебелью - 16 Оборудование: доска, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.	Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level Microsoft Visio Standard 2007 Russian Academic OPEN No Level Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite Многофункциональная ИС «Информо» ПО Корс-Софт «Мини-Кадры»
Аудитории для самостоятельной работы (читальный зал, 220)	Читальный зал укомплектован специализированной мебелью, отвечающей всем установленным	Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level Microsoft Office Professional Plus 2007



	<p>нормам и требованиям, помещение оснащено:  Посадочных мест, оснащенных учебной мебелью - 36  Выход в Интернет.  Оборудование: ноутбук – 4 шт.  Ноутбуки объединены в локальную сеть с выходом в Интернет и с обеспечением доступа в ЭИОС филиала.</p>	<p>Russian Academic OPEN No Level  Microsoft Visio Standard 2007 Russian  Academic OPEN No Level  Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite  Многофункциональная ИС «Информо»  ПО Корс-Софт «Мини-Кадры»</p>
--	--	--

### **Дистанционная поддержка дисциплины**

Для передачи раздаточного материала к практическим занятиям, домашних заданий, обмена информацией с преподавателем используется электронная почта.

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

«Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы»  
 Шифр и направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Квалификация (степень выпускника) \_\_\_\_\_ бакалавр \_\_\_\_\_

Профиль подготовки бакалавра «Государственная и муниципальная служба»

**АННОТАЦИЯ**

**рабочей программы**

**Б1.В.22 Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы**

**Вариативная**

**Очная, заочная**

Составитель аннотации – Мурашова Л.Г. к.ф.н., доцент кафедры УЭиСГД

<b>Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ/час)</b>	4/144
<b>Цель изучения дисциплины</b>	формирование у бакалавра комплекса знаний по теоретическим основам в науке и приобретение практических навыков в области социального управления бюджетной организацией
<b>Содержание дисциплины</b>	<p>Тема 1. Социальная среда организации как объект управления персоналом</p> <p>Тема 2. Управление социальным развитием</p> <p>Тема 3. Основы научного управления социальным развитием</p> <p>Тема 4. Гуманизация труда</p> <p>Тема 5. Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем</p> <p>Тема 6. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем</p> <p>Тема 7. Современные тенденции социального развития</p> <p>Тема 8. Социальная политика в РФ</p> <p>Тема 9. Факторы социальной среды организации</p> <p>Тема 10. Социальная служба организации</p>
<b>Формируемые компетенции</b>	ОК 6; ОПК 3; ПК 2,9,17
<b>Наименование дисциплин, необходимых для освоения данной дисциплины</b>	Основы управления человеческими ресурсами Деловые коммуникации и публичные выступления Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы Этика государственной и муниципальной службы Социально- психологические технологии управленческой деятельности и др.
<b>Знания, умения и навыки, получаемые в результате изучения дисциплины</b>	<i>знать:</i> структуру общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека; основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику; принципы развития и закономерности функционирования государственной организации в России и ее отличия от частной организации; различия управленческой и регулирующей деятельности органов государственной власти и

управления, других экономических субъектов; отличия различных видов регулирующей деятельности современного государства (государственных политик); исторически обусловленные особенности организации и функционирования системы органов и учреждений государственной власти и управления в современной России; задачи и основные направления кадровой политики; соотнесенность кадровой политики с организационно-техническими мероприятиями по работе с персоналом; виды и специфику кадрового аудита; сущность управления и развития организационной структуры; особенности профессионального развития личности; особенности профессионального управления кадрами; теоретические основы поведения индивидуумов, групп и организации в целом; закономерности и особенности поведения различных объектов и субъектов управления; личностные и социально-психологические основы организационного поведения; способы разрешения конфликтных ситуаций; основные этапы и виды коммуникаций; структуру процесса коммуникации; функции и принципы общения; основные законы психологии; принципы развития и закономерности функционирования организации; принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; правовые и этические аспекты деятельности в коммуникативной сфере; специфику форм делового общения (деловых совещаний, бесед, переговоров, дискуссий, презентаций, «круглых столов», пресс-конференций»), консультирования;

**уметь:** корректно применять знания об обществе как системе в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики; самостоятельно анализировать различные социальные проблемы с использованием философской терминологии и философских подходов; сравнивать и сопоставлять зарубежный и российский опыт модернизации государственных институтов, проведения административных реформ, формирования и реформирования государственной службы; самостоятельно осуществлять целеполагание в рамках должностных обязанностей и инструкций; самостоятельно определять и применять наиболее эффективные формы и методы управления и регулирования для решения поставленной задачи; сформулировать задачи для основных направлений кадрового аудита; диагностировать особенности кадровой политики организации; выявлять типичные нарушения в системе управления персоналом конкретной организации; применять способы и приемы

совершенствования профессионального развития; организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию; осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию; анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений; анализировать особенности поведения конкретных объектов профессиональной деятельности; выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение; регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы и конфликтные ситуации; устанавливать, поддерживать и развивать межличностные и деловые отношения; анализировать процессы коммуникации в организации и выявлять области их улучшения; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; выявлять слабые и сильные стороны сотрудников; выражать мысли; эффективно слышать и слушать партнера;

*владеть* способностями к конструктивной критике и самокритике; умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях, навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства; навыками поиска, обработки и анализа информации, необходимой для подготовки и обоснования службе управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; обоснования и анализа управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; использования основных методов и технологий кадрового аудита; проведения исследований систем управления персоналом конкретных организаций с целью совершенствования существующих разработок в области кадровой политики и кадрового аудита; методами, способами и приемами управления персоналом; методами анализа, способами получения и обобщения информации об организации;

навыками самоорганизации и самостоятельной работы; навыками конструктивного делового общения (переговоры, совещания и др.); навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных стрессов; современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в организации; приемами общения и контролирования коммуникации; навыками налаживания внешних и внутренних коммуникаций в организации; современными

	технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; методами установления контакта, использования эффективной стратегии взаимодействия
<b>Образовательные технологии</b>	Лекции. Семинары. Самостоятельная работа. Консультации
<b>Формы текущего контроля успеваемости</b>	Доклад, курсовая работа, кейс-задания
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	Экзамен