

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 УиВР

Екимова В.В.
«30» августа 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала СГУ в г. Анапе

Леонова Е.В.
«30» августа 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.07 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 ОЗФО

Выпускающая кафедра Управления, экономики и социально-гуманитарных дисциплин

Кафедра-разработчик рабочей программы Управления, экономики и социально-гуманитарных дисциплин

Год набора 2024

Курс/ Семестр	Трудоем- кость (час/зет)	Лекцион. занятий, (час)	Практич. занятий (час)	Лаборат занятий (час)	СРС (час)	КР/К П (час)	Форма промежут. контроля (экз/зачет)
3/5	108/3	18	8	-	82	-	Зачет
3/6	144/4	18	8	-	80	+	Экзамен (36)
Итого:	252/7	36	16	-	162	- +	Зачет Экзамен (36)

Анапа 2024 г.

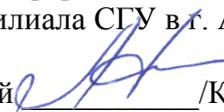
Лист согласования рабочей программы дисциплины Б1.В.07 Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы

Рабочую программу составил: Пятибратова О.А., к.п.н., доцент кафедры УЭиСГД 

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА РАССМОТРЕНА И ОДОБРЕНА

заведующий кафедрой  /Пятибратова О.А. /
/подпись/ /Ф.И.О./

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины соответствует библиотечному фонду филиала СГУ в г. Анапе:

Заведующий библиотекой  /Кузнецова Л.Н./

Структура рабочей программы соответствует предъявленным требованиям

Рабочая программа одобрена на заседании Учебно-методического совета направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Протокол № 1 от «30» 08. 2024 г

Председатель УМСН  /Пятибратова О.А. /
/подпись/ /Ф.И.О./

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Рабочая программа переутверждена на 20__/20__ учебный год.
В программу внесены дополнения и (или) изменения:

(Указывается, в какой раздел программы внесены изменения, основания изменений, а также новая формулировка)

Заведующий кафедрой _____
подпись ФИО

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО.....	5
3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
4.1 Тематический план дисциплины.....	7
4.2 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	18
4.3 Текущая и промежуточная аттестации по дисциплине.....	19
5. УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ.....	21
5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины.....	21
5.2 Организация самостоятельной работы студента по дисциплине.....	22
5.3 Особенности преподавания дисциплины.....	23
5.4 Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	23
5.5 Методическое обеспечение образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	24
Приложение. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	26

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ 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 УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП НАПРАВЛЕНИЯ (СПЕЦИАЛЬНОСТИ)

Дисциплина относится к части формируемой участниками образовательных отношений части формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

Таблица 1 – Дисциплины, участвующие в формировании компетенции

Код и наименование компетенции	Дисциплины, участвующие в формировании компетенции (перечисляются дисциплины, практики, кроме ГЭ, ВКР)
Универсальные компетенции	
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Б1.О.11 Психология Б1.О.12 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО Б1.В.01 Основы управления персоналом Б1.В.07 Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы
Профессиональные компетенции, установленные вузом	
ПК-3 Способен обеспечить эффективное функционирование системы управления персоналом в органах государственной власти и местного самоуправления	Б1.В.01 Основы управления персоналом Б1.В.02 Государственная и муниципальная служба Б1.В.07 Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы

3 ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций: УК-3; ПК-3.

В результате освоения дисциплины студент должен демонстрировать следующие результаты образования:

Таблица 2 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенции и индикаторы их достижения		Результат обучения по дисциплине (показатели освоения компетенций)
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	
Универсальные компетенции		
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения	Знать: основные методы, формы и средства командной работы. Уметь: работать в команде, проявлять лидерские качества и умения. Владеть: навыками командной работы, способами взаимодействия с коллегами по волонтерской деятельности; умениями и навыками оценки и координации волонтерской деятельности;
	УК-3.2. Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия	Знать: теоретические основы речевых коммуникаций, делового общения и социального взаимодействия; правила поведения по отношению к представителям иных конфессиональных, социальных, этнических и культурных групп в жизни и волонтерской деятельности. Уметь: эффективно использовать речевое и социальное взаимодействие в коллективе, состоящем из представителей различных социальных, этнических, конфессиональных и культурных групп. Владеть: навыками: общения с представителями разных социальных, этнических, конфессиональных и культурных групп; понимания и учета аксиологических отличий в системе межличностного и профессионального взаимодействия.
	УК-3.3. Демонстрирует навыки работы с институтами и организациями в процессе осуществления социального взаимодействия.	Знать: правила поведения по отношению к представителям иных конфессиональных, социальных, этнических и культурных групп в жизни и добровольческой деятельности; Уметь: работать в коллективе, состоящем из представителей различных социальных, этнических, конфессиональных и культурных групп. Владеть: навыками работы с институтами и организациями в процессе осуществления социального взаимодействия
Профессиональные компетенции, установленные вузом		
ПК-3 Способен обеспечить эффективное функционирование системы управления персоналом в органах государственной власти и местного самоуправления	ПК-3.1 Использует методы рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями	Знать: теоретические основы управления персоналом в органах государственной власти и местного самоуправления Уметь: эффективно взаимодействовать с другими исполнителями Владеть: навыками решения типовых организационно-управленческих задач в области организации работы с трудовым коллективом в органах государственной власти и местного самоуправления
	ПК-3.2 Принимает участие в проектировании организационных действий, эффективно исполняет служебные (трудовые) обязанности	Знать: теоретические основы планирования и проектирования деятельности государственной, муниципальной сферы Уметь: эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности при проектировании орг. действий. Владеть: навыками работы при проектировании организационных действий
	ПК-3.3 Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для	Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти, основные технологии работы в команде, организационной культуры.

	решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы организационной культуры	Уметь: использовать знания для решения стратегических и оперативных управленческих задач. Владеть: навыками эффективного решения конфликтов, формулировки профессиональных целей и задач для организации групповой работы.
--	--	---

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Тематический план дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единицы, 252 часов.

Всего часов – 252, из них: лекции – 36 часов, практические занятия – 16 часов, самостоятельная работа – 162 часа, консультация- 2 часа, ИКР – 2 часа, контроль – 34 часа.

Таблица 3 – Распределение фонда времени по темам дисциплины

№ раздела, темы	Наименование модуля (раздела, темы) дисциплины	Всего часов	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы			
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС
1.	Социальная среда организации как объект управления персоналом	12	2	-	-	2
2.	Организация как социальная система объединения людей	12	2	-	-	10
3.	Управление социальным развитием	12	2	-	-	10
4.	Объект и субъект управления социальным развитием	12	2	-	-	10
5.	Основы научного управления социальным развитием	12	2	-	-	10
6.	Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента	12	2	2	-	10
7.	Гуманизация труда	12	2	2	-	10
8.	Характерные черты и отличительные особенности социально-экономического развития России	12	2	2	-	10
9.	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	12	2	2	-	10
	ВСЕГО за семестр	108	18	8	-	82
1	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	12	2	-	-	-
2	Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы	10	2	-	-	10
3	Современные тенденции социального развития	12	2	-	-	10
4	Приоритеты социального развития в современных условиях	10	2	-	-	10
5	Социальная политика в РФ	12	2	-	-	10
6	Социальное партнерство в России	10	2	2	-	10
7	Факторы социальной среды организации	12	2	2	-	10
8	Условия и характеристики досуга	10	2	2	-	10
9	Социальная служба организации	18	2	2	-	10
	Консультация	2	-	-	-	-
	ИКР	2	-	-	-	-
	Контроль	34	-	-	-	-
	ВСЕГО за семестр	144	18	8	-	80
	ИТОГО:	252	36	16	-	124

4.1.1 Лекционные занятия

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Краткое содержание
5 семестр		
1	Социальная среда организации как объект управления персоналом	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
2	Организация как социальная система объединения людей	Организация как социальная система объединения людей, совместно реализующих общую цель. Социальная сфера как составная часть жизни общества, включающая учреждения непроизводственных отраслей, элементы социальной инфраструктуры и социального обеспечения граждан.
3	Управление социальным развитием	Развитие социальной среды в форме объективных процессов и в субъективном виде, ориентированное на активизацию деятельности человека в организации.
4	Объект и субъект управления социальным развитием	Объект и субъект управления социальным развитием
5	Основы научного управления социальным развитием	Исторические предпосылки обособленного решения социальных проблем в результате развития человеческого общества. Совершенствование организации производства во второй половине XVIII века. Решение социальных проблем в учениях А. Смита и Р. Оуэна. Формирование начал будущего социального партнерства на рубеже XIX-XX веков в период разработки основ научной организации труда. Определение качественной определенности научной организации хозяйствования в учениях Ф. Тейлора. Г. Эмерсона, А. Файоля. Г. Форда. Признание влияния человеческого фактора на эффективность производства российскими специалистами по НОТ А. Гастевым, П. Керженцевым, Н. Витке в 20-х годах XX века. Школа «человеческих отношений» и концепция «социального человека», мотивационные теории потребностей и поведения работников, учет материальных и духовных потребностей в определении функции управления персоналом середины XX века.
6	Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента	Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента, опирающееся на научные знания протекания социальных процессов, точный аналитический расчет и выверенные социальные нормативы
7	Гуманизация труда	Гуманизм как целостная система взглядов на признание социальной ценности человека, права личности на развитие и проявление своих способностей. Гуманизация труда - адаптация различных сторон трудовой жизни к человеку, создание возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации трудового потенциала и творческой инициативы.
8	Характерные черты и отличительные особенности социально-экономического развития России	Основные направления гуманистического подхода к развитию социальной среды организации
9	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	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
6 семестр		
1	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	Методы социального управления в США, влияние технического и социального прогресса на управленческий гуманизм, распространение концепции качества трудовой жизни (КТЖ), вовлечение персонала в управление. Специфический опыт Японии в решении социальных проблем, ориентированный на ценности, социальные нормы, нравственные требования при эффективной регулирующей роли государства
2	Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы	Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы. Сохранение активной регулирующей роли государства при свободно функционирующем рынке и обеспечении высокой степени социальной защиты населения.
3	Современные тенденции социального развития	Влияние научно-технических достижений на социальноэкономическую сферу общества, производительные силы, производственные отношения. Научно-техническое обновление производства, повышение уровня образования, квалификации и культуры работников, качественное изменение их потребностей. Эффективность экономических инвестиций в персонал. Две модели общественного развития: неоклассическая и социально- ориентированная. Отрицательное воздействие глобальных социальных проблем современности на социальную сферу.
4	Приоритеты социального развития в современных условиях	Приоритеты социального развития в современных условиях: экологическая безопасность, максимально высокий уровень благосостояния людей, качество и уровень жизни. Показатели уровня жизни
5	Социальная политика в РФ	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 социальных гарантий. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства. Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации.
6	Социальное партнерство в России	Социальное партнерство в России как особый тип социально-трудовых отношений. Субъекты социального партнерства, механизм функционирования. Трехсторонние партнерские соглашения по вопросам социально-трудовых отношений. Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников
7	Факторы социальной среды организации	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. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды организации для удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей работников организации и членов их семей. Семейные доходы и расходы работников. Потребительский бюджет, бюджет прожиточного минимума, потребительская корзина. Методы расчета прожиточного минимума.
8	Условия и характеристики досуга	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
9	Социальная служба организации	Субъекты социального менеджмента, обособление и специализация

		<p>управления социальными процессами. Задачи социальной службы: внимание на интеллектуальный и нравственный потенциал человека, культуру общения и взаимодействие работников. использование социальных гуманитарных технологий управления персоналом, соблюдение социальных норм, выполнение социально-трудового законодательства, обеспечение реализации социального партнерства. 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. 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 профессионального уровня подготовки работников, их отношения к техническим и экономическим условиям, межличностных отношений</p>
--	--	---

4.1.2 Практические занятия

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Краткое содержание
5 семестр		
1	Основы научного управления социальным развитием	<p>Вопросы для обсуждения: Исторические предпосылки обособленного решения социальных проблем в результате развития человеческого общества. Совершенствование организации производства во второй половине XVIIIвека. Решение социальных проблем в учениях А. Смита и Р. Оуэна. Формирование начал будущего социального партнерства на рубеже XIX-XXвеков в период разработки основ научной организации труда. Определение качественной определенности научной организации хозяйствования в учениях Ф. Тейлора, Г. Эмерсона, А. Файоля, Г. Форда. Признание влияния человеческого фактора на эффективность производства российскими специалистами по НОТ А. Гастевым, П. Керженцевым, Н. Витке в 20-х годах XX века. Школа «человеческих отношений» и концепция «социального человека», мотивационные теории потребностей и поведения работников, учет материальных и духовных потребностей в определении функции управления персоналом середины XX века.</p>
2	Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента	<p>Вопросы для обсуждения: Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента, опирающееся на научные знания протекания социальных процессов, точный аналитический расчет и выверенные социальные нормативы</p>
3	Гуманизация труда	<p>Вопросы для обсуждения: Гуманизм как целостная система взглядов на признание социальной ценности человека, права личности на развитие и проявление своих способностей. Гуманизация труда - адаптация различных сторон трудовой жизни к человеку, создание возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации трудового потенциала и творческой инициативы.</p>

4	Характерные черты и отличительные особенности социально-экономического развития России	Вопросы для обсуждения: Основные направления гуманистического подхода к развитию социальной среды организации
5	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	Вопросы для обсуждения: 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
6 семестр		
1	Социальное партнерство в России	Вопросы для обсуждения: Социальное партнерство в России как особый тип социально-трудовых отношений. Субъекты социального партнерства, механизм функционирования. Трехсторонние партнерские соглашения по вопросам социально-трудовых отношений. Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников
2	Факторы социальной среды организации	Вопросы для обсуждения: 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. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды организации для удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей работников организации и членов их семей. Семейные доходы и расходы работников. Потребительский бюджет, бюджет прожиточного минимума, потребительская корзина. Методы расчета прожиточного минимума.
3	Условия и характеристики досуга	Вопросы для обсуждения: 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
4	Социальная служба организации	Вопросы для обсуждения: Субъекты социального менеджмента, обособление и специализация управления социальными процессами. Задачи социальной службы: внимание на интеллектуальный и нравственный потенциал человека, культуру общения и взаимодействие работников. использование социальных гуманитарных технологий управления персоналом, соблюдение социальных норм, выполнение социально-трудового законодательства, обеспечение реализации социального партнерства. 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. 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 профессионального уровня подготовки работников, их отношения к техническим и экономическим условиям, межличностных отношений
--	--	---

4.1.3 Лабораторные занятия (не предусмотрены планом)

4.1.4 Самостоятельная работа студента

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Вид СРС
5 семестр		
1	Социальная среда организации как объект управления персоналом	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
2	Организация как социальная система объединения людей	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.
3	Управление социальным развитием	Развитие социальной среды в форме объективных процессов и в субъективном виде, ориентированное на активизацию деятельности человека в организации.
4	Объект и субъект управления социальным развитием	Объект и субъект управления социальным развитием
5	Основы научного управления социальным развитием	Исторические предпосылки обособленного решения социальных проблем в результате развития человеческого общества. Совершенствование организации производства во второй половине XVIII века. Решение социальных проблем в учениях А. Смита и Р. Оуэна. Формирование начал будущего социального партнерства на рубеже XIX-XX веков в период разработки основ научной организации труда. Определение качественной определенности научной организации хозяйствования в учениях Ф. Тейлора. Г. Эмерсона, А. Файоля. Г. Форда. Признание влияния человеческого фактора на эффективность производства российскими специалистами по НОТ А. Гастевым, П. Керженцевым, Н. Витке в 20-х годах XX века. Школа «человеческих отношений» и концепция «социального человека», мотивационные теории потребностей и поведения работников, учет материальных и духовных потребностей в определении функции управления персоналом середины XX века.
6	Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента	Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента, опирающееся на научные знания протекания социальных процессов, точный аналитический расчет и выверенные социальные нормативы
7	Гуманизация труда	Гуманизм как целостная система взглядов на признание социальной ценности человека, права личности на развитие и проявление своих способностей. Гуманизация труда - адаптация различных сторон трудовой жизни к человеку, создание возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации трудового потенциала и творческой инициативы.
8	Характерные черты и	Основные направления гуманистического подхода к развитию социальной

	отличительные особенности социально-экономического развития России	среды организации
9	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем	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
6 семестр		
1	Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	Методы социального управления в США, влияние технического и социального прогресса на управленческий гуманизм, распространение концепции качества трудовой жизни (КТЖ), вовлечение персонала в управление. Специфический опыт Японии в решении социальных проблем, ориентированный на ценности, социальные нормы, нравственные требования при эффективной регулирующей роли государства
2	Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы	Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы. Сохранение активной регулирующей роли государства при свободно функционирующем рынке и обеспечении высокой степени социальной защиты населения.
3	Современные тенденции социального развития	Влияние научно-технических достижений на социальноэкономическую сферу общества, производительные силы, производственные отношения. Научно-техническое обновление производства, повышение уровня образования, квалификации и культуры работников, качественное изменение их потребностей. Эффективность экономических инвестиций в персонал. Две модели общественного развития: неоклассическая и социально- ориентированная. Отрицательное воздействие глобальных социальных проблем современности на социальную сферу.
4	Приоритеты социального развития в современных условиях	Приоритеты социального развития в современных условиях: экологическая безопасность, максимально высокий уровень благосостояния людей, качество и уровень жизни. Показатели уровня жизни
5	Социальная политика в РФ	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 социальных гарантий. Социальное страхование и социальная помощь в социальной политике государства. Социальная политика государства как составная часть социальной среды организации.
6	Социальное партнерство в России	Социальное партнерство в России как особый тип социально-трудовых отношений. Субъекты социального партнерства, механизм функционирования. Трехсторонние партнерские соглашения по вопросам социально-трудовых отношений. Влияние социальной политики государства на социальное развитие коллектива работников
7	Факторы социальной среды организации	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. Социальная

		<p>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>
8	Условия и характеристики досуга	<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>
9	Социальная служба организации	<p>Субъекты социального менеджмента, обособление и специализация управления социальными процессами.</p> <p>Задачи социальной службы: внимание на интеллектуальный и нравственный потенциал человека, культуру общения и взаимодействие работников. использование социальных гуманитарных технологий управления персоналом, соблюдение социальных норм, выполнение социально-трудового законодательства, обеспечение реализации социального партнерства. Социальные стандарты в российской практике.</p> <p>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.</p> <p>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 профессионального уровня подготовки работников, их отношения к техническим и экономическим условиям, межличностных отношений</p>

4.1.5 Интерактивные формы занятий

Занятий в интерактивной форме не предусмотрены.

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 Современные профессиональные базы данных (СПБД) и информационные справочные системы (ИИС)

Таблица 4 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД) и информационные справочные системы (ИИС)

№ п/п	Наименование СПБД
1	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Нексмедиа». – Москва : Директ-Медиа, 2001–. – https://biblioclub.ru/index.php?page=book_blocks&view=main_ub . – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный
2	IPRbooks : электронно-библиотечная система / ЭБС IPRbooks ; ООО «Ай Пи Эр Медиа», электронное периодическое издание « www.iprbookshop.ru ». – Саратов, [2010-]. – URL: http://www.iprbookshop.ru/). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
3	Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки (diss/rsl.ru)(доступ осуществляется с компьютеров, находящихся в читальном зале библиотеки).
	Наименование ИИС
1	Справочная правовая система «Консультант Плюс» - www.consultant.ru ;
2	Электронная библиотека Сочинского государственного университета : база данных. – Сочи, [2017-]. – URL: http://lib.sutr.ru/ – Текст : электронный.

4.2.3 Нормативные документы (при наличии)

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.94 N 51-ФЗ — Редакция от 28.06.2021
3. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 01.07.2021) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»
4. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «О муниципальной службе в Российской Федерации»
5. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

4.2.4 Интернет-ресурсы и другие электронные информационные источники

Таблица 5 – Интернет-ресурсы и электронные информационные источники

№ п/п	Наименование интернет-ресурсов и электронных информационных источников
-------	--

1	http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.76.1 Единое окно доступа к информационным ресурсам. Государственное и муниципальное управление
2	http://www.gov.ru Сервер органов государственной власти Российской Федерации «Официальная Россия»
3	http://www.aup.ru/ Административно-управленческий портал
4	https://gossluzhba.gov.ru Портал Госслужбы
5	http://www.cikrf.ru/ Портал Центральной избирательной комиссии Российской Федерации
6	https://programs.gov.ru Портал Госпрограмм РФ
7	https://mintrud.gov.ru Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
8	http://window.edu.ru/resource/105/58105 Единое окно доступа к информационным ресурсам. Информационно-аналитический портал SOCPOЛITИKA.RU
9	https://grebennikon.ru Электронная библиотека журналов Издательского дома Гребенникова
10	https://wciom.ru ВЦИОМ. Новости – сайт Всероссийского центра исследований общественного мнения
11	https://socio.rin.ru Социологические опросы

4.3 Текущая и промежуточная аттестации по дисциплине

Для оценки сформированности компетенций разработаны оценочные средства по дисциплине.

Форма и содержание текущей и промежуточной аттестации по дисциплине раскрывается в фонде оценочных средств, который является отдельным документом.

Оценочные средства по дисциплине содержат:

- материалы для текущего контроля оценки знаний по дисциплине;
- материалы для промежуточного контроля оценки знаний по дисциплине.

Примерные вопросы для подготовки к промежуточной аттестации (экзамен):

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. Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.
10. Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем
11. Научно-техническая революция, ее влияние на социальную сферу общества
12. Проблемы вследствие научно-технического и социально-экономического прогресса
13. Глобальные социальные проблемы современности.
14. Условия развития социальной сферы современного общества.
15. Приоритеты социального прогресса в современных условиях
16. Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия
17. Социально-экономическое положение Российской Федерации.
18. Духовно-нравственное состояние современного российского общества
19. Цели социальной политики современного государства.
20. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.

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

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

5. УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины

В течение семестра студенты осуществляют учебные действия на лекционных и

практических занятиях, усваивают и повторяют основные понятия. Контроль эффективности самостоятельной работы студентов осуществляется путем проверки освоения ими учебных заданий, предусмотренных для самостоятельной отработки.

Преподавание и изучение учебной дисциплины осуществляется в виде лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных форм работы, самостоятельной работы студентов.

Методические рекомендации по подготовке студентов к практическим занятиям

Для лучшего усвоения и закрепления материала по данной дисциплине студентам необходимо научиться работать с литературой. Изучение дисциплины предполагает в том числе 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. При подготовке целесообразно на основе изучения рекомендованной литературы выписать в конспект основные понятия и категории 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 литературы. В период изучения литературных источников необходимо так же вести конспект. В случае затруднений необходимо обратиться к преподавателю за разъяснениями.

Методические рекомендации по подготовке к экзамену

При подготовке к экзамену следует руководствоваться РПД. Студент должен иметь в виду, что некоторые вопросы и темы, имеющиеся в программе, выносятся на самостоятельное изучение.

На экзамене студент должен показать знание содержания предмета, терминологии, умение свободно оперировать ею. При подготовке к ответу на экзамене студенту разрешено пользоваться рабочей программой дисциплины. Если студент затрудняется с самостоятельным изложением материала, то преподаватель имеет право задать ему ряд вопросов, побуждающих и направляющих студентов к полному высказыванию по данной теме, в случае, если ответы на эту тему исчерпывают тему, оценка за ответ снижается. 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.

Промежуточная аттестация может быть выставлена студенту по результатам федерального интернет тестирования (ФЭПО, интернет тренажеры).

5.2 Организация самостоятельной работы студента по дисциплине

Самостоятельная работа студента является ключевой составляющей учебного процесса, которая определяет формирование навыков, умений и знаний, приемов познавательной деятельности и обеспечивает интерес к творческой работе.

Организация самостоятельной работы студентов осуществляется по трем направлениям:

- определение цели, программы, плана задания или работы;
- со стороны преподавателя студенту оказывается помощь в технике изучения материала, подборе литературы для ознакомления и написания курсовой работы, проекта, реферата;
- контроль усвоения знаний, приобретения навыков по дисциплине, оценка

выполненной контрольной и курсовой работы, проекта.

Мерами по обеспечению выполнения обучающимися всех видов самостоятельной работы являются (указать при наличии ниже перечисленных пунктов):

- наличие помещения для СРС;
 - обеспечение средствами вычислительной техники, программное обеспечение;
 - наличие раздаточного материала, комплектов индивидуальных заданий, учебно-методических материалов, тем рефератов со списком рекомендуемой литературы, рекомендаций по решению типовых задач, образцов отчетов о выполнении СРС ит.п.;
- обеспечение учебно-методической и справочной литературой всех видов самостоятельной работы (например, методические указания по выполнению курсовых проектов, работ, РГР, контрольных работ, сборники тестовых заданий, сборники задач по дисциплине).

Дисциплина обеспечена учебно-методической литературой в объеме, достаточном для проведения всех предусмотренных видов учебных занятий.

Каждый обучающийся по дисциплине обеспечен учебно-методической литературой.

5.3 Особенности преподавания дисциплины

В целях максимального усвоения дисциплины используются следующие технологии обучения:

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.

Практическая работа - 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.

Самостоятельная работа студента, предусматривает выполнение работы - задание, которое требует от студента воспроизведения и/или обработки полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей, как правило, творческого подхода.

Преподавание дисциплины опирается на современный подход к обучению и ориентируется на внесение в процесс обучения новизны, обусловленной особенностями динамики развития жизни и деятельности, спецификой различных технологий обучения и потребностями личности, общества и государства в выработке у обучаемых социально полезных знаний, убеждений, черт и качеств характера, отношений и опыта поведения.

Проведение всех видов занятий при преподавании дисциплины, проведение консультаций, промежуточная и текущая аттестация возможна с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

5.4 Материально-техническое обеспечение дисциплины

При обучении дисциплине используется следующее материально-техническое обеспечение:

1. Аудитории для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Аудитории укомплектованы специализированной мебелью, отвечающей всем

установленным нормам и требованиям, учебно-наглядными материалами (стенды, презентации по дисциплине, видеофильмы), техническими средствами обучения.

2. Помещение для самостоятельной работы: библиотека, читальный зал: помещение для самостоятельной работы: столы, стулья. Компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» с обеспечением доступа в ЭИОС филиала.

Таблица 6 – Перечень программного обеспечения

№ п/п	Перечень ПО
1	Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level (бессрочныелицензии № 42588538 от 10.08.2007, №43777173 от 11.04.2008).
2	Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level (бессрочныелицензии № 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 (бессрочныелицензии № 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.

5.5 Методическое обеспечение образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Условия организации и содержание обучения и контроля знаний инвалидов и обучающихся с ОВЗ по дисциплине определяются программой дисциплины, адаптированной при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Организация обучения, текущей и промежуточной аттестации студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Исходя из психофизического развития и состояния здоровья студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ, организуются занятия совместно с другими обучающимися в общих группах, используя социально-активные и рефлексивные методы обучения создания комфортного психологического климата в студенческой группе или, при соответствующем заявлении такого обучающегося, по индивидуальной программе, которая является модифицированным вариантом основной рабочей программы дисциплины. При этом содержание программы дисциплины не изменяется. Изменяются, как правило, формы обучения и контроля знаний, образовательные технологии и дидактические материалы.

Обучение студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ также может осуществляться индивидуально и/или с применением дистанционных технологий.

Дистанционное обучение обеспечивает возможность коммуникаций с преподавателем, а так же с другими обучаемыми посредством вебинаров (например, с использованием программы Skype), что способствует сплочению группы, направляет учебную группу на совместную работу, обсуждение, принятие группового решения.

В учебном процессе для повышения уровня восприятия и переработки учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ применяются мультимедийные и специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с различными нарушениями, обеспечивается выпуск

альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт), электронных образовательных ресурсов в формах, адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся, наличие необходимого материально-технического оснащения.

Подбор и разработка учебных материалов производится преподавателем с учетом того, чтобы студенты с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи).

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ фонд оценочных средств по дисциплине, позволяющий оценить достижение ими результатов обучения и уровень сформированности компетенций, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, адаптируется для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа при прохождении аттестации.

**Шифр и направление
подготовки
Квалификация
(степень) выпускника
Профиль подготовки
бакалавра**

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление

Бакалавр

«Государственная и муниципальная служба»

АННОТАЦИЯ

рабочей программы дисциплины

**Б1.В.07 Социальное управление организациями государственной и
муниципальной сферы**

наименование дисциплины по учебному плану

Дисциплина обязательной части учебного плана

статус дисциплины – дисциплина обязательной части учебного плана

Очно-заочная форма обучения

форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / час.)	252/7
Цель изучения дисциплины	формирование у бакалавра комплекса знаний по теоретическим основам в науке и приобретение практических навыков в области социального управления бюджетной организацией
Содержание дисциплины (основные темы, разделы, модули)	Социальная среда организации как объект управления персоналом Организация как социальная система объединения людей Управление социальным развитием Объект и субъект управления социальным развитием Основы научного управления социальным развитием Управление социальным развитием организации на современном этапе менеджмента Гуманизация труда Характерные черты и отличительные особенности социально-экономического развития России Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы Современные тенденции социального развития Приоритеты социального развития в современных условиях Социальная политика в РФ Социальное партнерство в России Факторы социальной среды организации Условия и характеристики досуга Социальная служба организации
Формируемые компетенции (коды)	УК – 3; ПК-3
Коды и наименование индикатора достижения компетенции	УК-3.1. Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения УК-3.2. Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия УК-3.3. Демонстрирует навыки работы с институтами и организациями в процессе осуществления социального взаимодействия. ПК-3.1 Использует методы рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями ПК-3.2 Принимает участие в проектировании организационных

	действий, эффективно исполняет служебные (трудовые) обязанности ПК-3.3 Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы организационной культуры
Дисциплины, участвующие в формировании компетенции	Б1.О.11 Психология Б1.О.12 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО Б1.В.01 Основы управления персоналом Б1.В.07 Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы Б1.В.01 Основы управления персоналом Б1.В.02 Государственная и муниципальная служба Б1.В.07 Социальное управление организациями государственной и муниципальной сферы
Образовательные технологии	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа, консультации
Форма промежуточной аттестации (<i>экзамен, зачет соценкой, зачет</i>)	Зачет, экзамен