

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич  
Должность: врио ректора  
Дата подписания: 29.09.2022 11:05:05  
Уникальный программный ключ:  
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)  
Управление социальным развитием персонала

Направление подготовки  
38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки  
Управление трудовой деятельностью в организации

Для студентов 3 курса очной формы обучения  
3 курса заочной формы обучения

Составитель: ст. преп. А.В. Андреева

Тверь, 2021

## **I. Аннотация**

### **1. Наименование дисциплины (или модуля) в соответствии с учебным планом**

Управление социальным развитием персонала

### **2. Цель и задачи дисциплины (модуля)**

Целью освоения дисциплины является ознакомление студентов с концептуальными основами «Управление социальным развитием персонала» как современной науки, формирование у студентов ключевых компетенций.

Задачей дисциплины:

- содержание и направление социальной деятельности;
- структура и потенциал социальной организации;
- модели социальной политики;
- методика разработки и выбора социальной стратегии организации;
- отечественный и зарубежный опыт регулирования социально-трудовых проблем;
- основы управления развитием социальной сферы;
- современные тенденции и принципы управления социальным развитием организации.
- анализ и оценка эффективности социальных стратегий организации;
- оценка уровня социального управления;
- анализ и оценка влияния социальной политики государства на деятельность организации;
- разработка социальной стратегии на основе социального паспорта организации и социально-экономических условий.

### **3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Управление социальным развитием персонала является дисциплиной обязательной части учебного плана Модуля 5. Дисциплины по дополнительному виду профессиональной деятельности: "Социально-психологическая деятельность" по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль подготовки «Управление трудовой деятельностью в организации».

Требования к начальной подготовке, необходимые для успешного усвоения дисциплины - базовые теоретические знания, которые даются в рамках курсов: «Организационное поведение», «Теория организации», «Основы управления персоналом», «Корпоративная социальная ответственность». Освоение дисциплины необходимо для изучения следующих прикладных курсов: «Маркетинг персонала», «Основы кадровой политики» и «Кадровое планирование».

**4. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 академических час., в том числе контактная работа: лекции 36 час., практические занятия 36 час., самостоятельная работа: 36 час.**

## 5. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (или модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (или модулю)
ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	<p><b>Начальный уровень</b></p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами диагностики социальной сферы организации;</li> <li>- способами выбора технологии социальной работы в организации с учетом экономических, социальных, организационных факторов</li> </ul>
	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять структуру социальной сферы организации;</li> <li>- выбирать технологии социальной работы с персоналом</li> </ul>
	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру социальной сферы организации;</li> <li>- современные технологии социальной работы с персоналом</li> </ul>
	<p><b>Промежуточный уровень</b></p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками анализа и диагностики социальной сферы организации;</li> <li>- способами целенаправленной и эффективной реализации современных технологий социальной работы с персоналом;</li> <li>- технологиями составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</li> </ul>
	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать и диагностировать социальную сферу организации;</li> <li>- составлять и реализовать планы социального развития;</li> <li>- применять современные технологии социальной работы в организации</li> </ul>
<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы анализа и диагностики социальной сферы организации;</li> <li>- алгоритмы и принципы разработки и реализации планов социального развития организации</li> </ul>	

6. Форма промежуточной аттестации – зачет.

7. Язык преподавания русский.

**II. Содержание дисциплины (или модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**1. Для студентов очной формы обучения**

Наименование разделов и тем	Всего	Аудиторные занятия		Самостоятельная работа
		Лекции	Практические работы	
Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления	9	2	2	5
Тема 2. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	13	4	4	5
Тема 3. Социальная политика в организации	17	6	6	5
Тема 4. Социальное развитие персонала как система	17	6	6	5
Тема 5. Процесс управления социальным развитием персонала	17	6	6	5
Тема 6. Диагностика уровня социального развития персонала организации	18	6	6	6
Тема 7. Разработка программ по социальному развитию персонала организации	17	6	6	5
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>36</b>

**2. Для студентов заочной формы обучения**

Наименование разделов и тем	Всего	Аудиторные занятия		Самостоятельная работа
		Лекции	Практические работы	
Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления	10	1	1	8
Тема 2. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	15		1	14
Тема 3. Социальная политика в организации	16	1	1	14
Тема 4. Социальное развитие персонала как система	16	1	1	14
Тема 5. Процесс управления социальным развитием персонала	16	1	1	14
Тема 6. Диагностика уровня социального развития персонала организации	15		1	14
Тема 7. Разработка программ по социальному развитию персонала организации	16		2	14
<b>Контроль</b>	<b>4</b>			
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>92</b>

## **Учебная программа дисциплины**

### **Тема 1. Социальное развитие персонала как объект управления**

Управление: понятие, типология. Управление организацией как система. Управление персоналом, как элемент общей системы управления. Цели управления персоналом в организации. Социальное развитие персонала как подсистема управления персоналом организации.

Персонал как объект управления. Понятие персонал. Соотношение понятий «персонал», «кадры», «человеческие ресурсы». Соотношение понятий «кадровая работа», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами».

Понятие развитие. Сущность понятия «социальное развитие». Определение понятия «Управление социальным развитием персонала».

### **Тема 2. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации**

Характеристика труда на различных этапах развития общества. Традиционное общество: земледелие и животноводство, вертикальная дифференциация, рабство и крепостничество.

Исторические предпосылки решения социально-трудовых проблем на Западе. Первые опыты управления социальным развитием в западных странах. Индустриальное общество: промышленность и торговля, горизонтальная дифференциация, этика трудовой деятельности. Эксперимент Р. Оуэна. Научная организация труда Фр. Тейлора. Исследования Г.Л. Ганта, Ф. и Л. Гилбрет, Г. Эмерсона. Социальная служба Г. Форда. Школа человеческих отношений; Хотторнский эксперимент. Поведенческая школа.

Исторические предпосылки регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями в России. Первый опыт регулирования трудовых отношений в дореволюционной России. НОТ в России. Рабочий контроль и социалистическое соревнование. Методы социального управления в 60-80-е гг. Психологическое и административное стимулирование на предприятиях. План социального развития трудовых коллективов в СССР.

Индустриальное общество: работа с информацией, интегративные процессы. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием. Концепция качества трудовой жизни США. Концепция социальной политики ФРГ. Концепция «социальной солидарности» Швеции. Социальное партнерство в Западной Европе. Особенности управления персоналом в Японии.

Подходы к социальному управлению: западный (американская и европейская модель) и восточный (российская и японская модель).

### **Тема 3. Социальная политика в организации**

Определение социальной политики государства. Социальная политика в узком и широком смысле. Концепция социального государства. Цель, задачи и функции социальной политики. Субъекты социальной политики.

Уровни управления: национальный, регионально-отраслевой, территориальный, первичный уровень (организационный). Государственное управление и регулирование. Социальная политика государства – основа управле-

ния социальными системами и процессами. Структура и механизмы реализации социальной политики государства.

Определение понятий «социальная защита» и «социальное обеспечение». Социальные гарантии. Форм социальной защиты. Подсистема социального страхования. Социальное страхование в РФ. Правовые основы функционирования обязательного социального страхования.

Модели социальной политики государства и их основные черты: патерналистская модель, шведская модель благосостояния, концепция «государства благосостояния», концепция «социального рыночного хозяйства», рыночная модель. Влияние социальной политики государства на организацию.

Социальная политика организации: понятие, цели, задачи, функции. Основные направления социальной политики в организации.

Основные этапы процесса разработки и реализации социальной политики организации.

Документационное, информационное, методическое и правовое обеспечение системы управления развитием персонала в организации.

#### **Тема 4. Социальное развитие персонала как система**

Система социального развития персонала: понятие, цели, задачи, функции. Подходы к выделению элементов системы «социальное развитие организации».

Основные элементы системы «социальное развитие организации» и их характеристика. Обучение персонала. Деловая оценка, в т.ч. аттестация. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Морально-психологический климат в организации. Условия и организации труда персонала. Корпоративная культура. Уровень жизни и бытовые условия. Социальная инфраструктура организации. Льготы и социальный пакет.

#### **Тема 5. Процесс управления социальным развитием персонала**

Субъект процесса управления социальным развитием персонала. Служба управления персоналом: организационная структура управления, полномочия и функции. Место и роль службы управления персоналом в управлении социальным развитием организации. Специалист по управлению социальным развитием организации: основные профессиональные компетенции и профессионально важные качества личности.

Основные этапы процесса управления социальным развитием персонала. Основные методы и технологии управления социальным развитием персонала.

Механизм управления социальными процессами в организации

Факторы, влияющие на социальное развитие персонала и управление им.

#### **Тема 6. Диагностика уровня социального развития персонала организации**

Комплексная оценка персонала (КОП), ее цели и задачи. Методика КОП.

Контент-анализ. Опрос (анкетирование, интервьюирование). Оценка по результатам (управление результативностью). Аттестация (метод комитетов). Ассессмент-центр. Психологические методы. Деловая игра. Методы экспертных оценок (круговая оценка личности, метод «360 градусов»). Метод самооценок и самоотчетов.

Методика оценки уровня социального развития организации А.Л. Кузнецова: алгоритм и основные показатели (социальные условия труда, социальная инфраструктура).

### **Тема 7. Разработка программ по социальному развитию персонала организации**

Понятие программ, цели, задачи, функции. Типология программ. Основные направления программы.

Основные разделы программы социального развития персонала организации. Основные этапы разработки и реализации программы социального развития персонала.

Применение метода «360 градусов» для создания карты развития профессионально-квалификационных навыков сотрудников.

Методы оценки экономической и социальной эффективности программ совершенствования системы управления социальным развитием персонала организации.

## **III. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (или модулю)**

### **Методические указания по проведению практических занятий**

Цель практических занятий – углубление и закрепление теоретических знаний, полученных в ходе изучения дисциплин учебного плана.

На практическом занятии преподаватель излагает материал согласно сформированным темам, выбирает форму его проведения, обучающиеся получают задание от преподавателя, выполняют его. Преподаватель проводит проверку правильности его выполнения. Следует отметить, что студенты должны быть готовы ответить на вопросы преподавателя или студентов, которые связаны с темой задания. Перед проведением практического занятия должен быть подготовлен необходимый материал или выбран объект, которым обучающиеся будут оперировать, используя полученную теоретическую базу. Практические занятия по курсу дисциплины помогут обучающимся приобрести навыки применения полученных знаний в практической деятельности, а также навыки выработки своих собственных суждений и осуществления определенных конкретных действий. В случае необходимости обучающийся может получить консультацию по выполнению задания у преподавателя или в порядке взаимного консультирования студентов. После окончания выполнения задания студент должен довести полученный результат до

преподавателя, при необходимости оформить его в установленном порядке, и получить оценку в рамках рейтинговой системы оценки знаний.

Раздел дисциплины (модуля)		Тематическое содержание раздела дисциплины (модуля)	Формы текущего контроля*
№ п.п.	Наименование		
Тема 1	Социальное развитие персонала как объект управления	Установление взаимосвязи основных участников социального развития «Государство – организация – персонал» в виде схемы	Блок - схема
Тема 2	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	Подготовка докладов и презентаций по основным подходам к управлению социальными процессами	Доклады, презентации
Тема 3	Социальная политика в организации	Анализ федерального и регионального законодательства Подготовка докладов и презентаций моделей социальной политики государства и их основные черты	Таблица Доклады, презентации
Тема 4	Социальное развитие персонала как система	Основные элементы системы «социальное развитие организации» и их характеристика	Тест Кроссворд
Тема 5	Процесс управления социальным развитием персонала	Основные методы и технологии управления социальным развитием персонала. Место и роль службы управления персоналом в управлении социальным развитием организации	Тест Кейс
Тема 6	Диагностика уровня социального развития персонала организации	Методики оценки уровня социального развития организации	Таблица
Тема 7	Разработка программ по социальному развитию персонала организации	Программа совершенствования социального развития персонала	Проект

\*формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), решение задачи (З), защита проекта (ЗП) и др.

Методические указания для обучающихся в данном разделе раскрывают рекомендуемый режим и характер различных видов учебной работы по:

- изучению теоретических положений по дисциплине;
- выполнению рефератов;



- подготовки презентаций;
- составлению кроссвордов;
- решению ситуаций и заданий;
- выполнению эссе;
- подготовки к выступлениям и устным ответам;
- организации самостоятельной работы обучающихся;
- использованию информационных технологий и др.

#### Виды самостоятельной работы обучающихся:

1/ работа обучающихся, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия вне аудиторных занятий;

2/ индивидуальная и коллективная деятельность, направленная на усвоение теоретического материала, формирование и развитие различных умений и навыков в рамках учебных занятий и вне расписания;

3/ деятельность обучающихся, разделяющаяся на обязательную (подготовка к учебным занятиям) и дополнительную (самообразование), которая организуется в соответствии с их личными запросами и интересами, не контролируется и не направляется извне.

#### Характер самостоятельной работы студентов

1/ репродуктивный – самостоятельное прочтение, конспектирование учебной литературы и др.;

2/ познавательно-поисковый – подготовка презентаций, выступлений, выполнение различных видов работ в рамках учебного плана;

3/ творческий – подготовка эссе, выполнение творческих заданий, подготовка выпускной квалификационной работы и др.

#### Методические рекомендации преподавателю по организации самостоятельной работы обучающихся

Преподавателю необходимо:

- овладеть технологией диагностики умений и навыков самостоятельной работы обучающихся в целях соблюдения преемственности в их совершенствовании;

- продумать процесс поэтапного усложнения заданий для самостоятельной работы обучающихся;

- обеспечить самостоятельную работу обучающихся учебно-методическими материалами, отвечающими современным требованиям управления указанным видом деятельности;

- разработать систему контрольно-измерительных материалов, призванных выявить уровень знаний.

#### Формы организации внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся может быть связана как с углублением понимания вопросов, изученных на учебных занятиях, так и изучением тем, не освещенных в ходе аудиторных занятий.

1-й уровень сложности (для обучающихся 1 курса):

- составление простого и развернутого плана выступления;
  - составление словаря терминов, понятий и определений;
  - выделение главных положений (тезисов) и соединение их логическими связями;
  - написание репродуктивного реферата;
  - постановка вопросов к тексту;
  - ответы на вопросы к тексту и др.
- 2-й уровень сложности (для обучающихся 2 курса):
- составление конспекта в виде таблицы, рисунка;
  - написание аналитических рефератов по одному или нескольким источникам информации в рамках одной темы;
  - решение задач, анализ проблемных ситуаций, решение кейсов.
  - выполнение эссе; разработка проекта; интервью; электронная презентация и др.

Современные педагогические подходы ориентируют преподавателя на сокращение удельного веса фронтальных заданий и комбинирование коллективных, парных, групповых (3-5 чел.) и индивидуальных форм организации студентов для выполнения самостоятельных заданий.

При планировании самостоятельной работы обучающихся необходимо учитывать трудозатраты на выполнение отдельных заданий для избежание физических перегрузок обучающихся.

#### Методика расчета трудозатрат студентов по выполнению самостоятельной работы обучающихся

Форма выполнения задания	Трудозатраты в расчете час/лист А4		
	Уровень сложности задания		
	1	2	3
Конспект	0,2	0,3	0,4
Аналитический реферат, доклад	1	1,5	2
Разработка презентации	1	2	4
Эссе, решение проблемных ситуаций, кейсов	1	1,5	2
Разработка проекта	2	2	4
Составление кроссворда	2	2	4

#### Методические рекомендации по выполнению творческих работ (эссе)

Эссе – самостоятельная, авторская письменная работа обучающихся, выражающая индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Цель эссе - развитие навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

#### Требования, предъявляемые к эссе

Объем эссе не должен превышать 1–2 страниц. Эссе должно содержать четкое и краткое изложение сути поставленной проблемы, включать само-

стоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Особенности эссе:

- наличие конкретной темы или вопроса;
- личностный характер восприятия проблемы и её осмысления;
- небольшой объём;
- внутреннее смысловое единство.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

- мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов;
- мысль должна быть подкреплена доказательствами.

Вступление – суть и обоснование выбора темы, важно правильно сформулировать вопрос, на который необходимо найти ответ.

Основная часть - ответ на поставленный вопрос. Раздел содержит: тезис, доказательство, иллюстрации, являющийся частично ответом на поставленный вопрос.

Заключение, в котором резюмируются главные идеи основной части, подводящие к предполагаемому ответу на вопрос или заявленной точке зрения, делаются выводы.

Оригинальность текста 50%.

Методические указания по выполнению рефератов

Реферат является одной из форм самостоятельной зачетной работы студентов. Реферат является научной работой, поскольку содержит в себе элементы научного исследования. Структура реферата:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- библиографический список;
- приложения.

Каждая структурная часть реферата начинается с новой страницы. Общий объем реферата не должен превышать 20 страниц.

Титульный лист реферата включается в общую нумерацию, но номер страницы на нем не проставляется.

Содержание включает порядковые номера, наименование разделов и подразделов с указанием номеров начальных страниц. Введению, заключению, библиографическому списку порядковые номера не присваиваются.

Содержание размещают с новой страницы после титульного листа. Слово «содержание» располагается посередине страницы с прописной буквы или прописными буквами, выделяется «жирным шрифтом». Содержание является второй страницей реферата, номер на странице проставляется в нижней части страницы посередине.

Введение должно содержать постановку проблемы в рамках выбранной темы, содержать цель и задачи выполнения работы.

В основной части должна быть раскрыта тема. В данном разделе, как правило, разделенном на главы, необходимо раскрыть все пункты составленного плана, связно изложить накопленный и проанализированный материал. Излагается суть проблемы, различные точки зрения на нее, собственная позиция автора реферата. Важно добиться того, чтобы основная идея, выдвинутая во введении, пронизывала всю работу, а весь материал был нацелен на раскрытие главных задач. Каждый раздел основной части должен открываться определенной задачей и заканчиваться краткими выводами.

В заключении подводятся итоги, излагаются выводы, делаются обобщения (иногда с учетом различных точек зрения на изложенную проблему), отмечается то новое, что получено в результате работы над данной темой. Заключение по объему не должно превышать введение.

Библиографический список составляется и оформляется в соответствии с установленными требованиями.

В работе должны быть ссылки на источники информации. В ограниченном объеме допускается цитирование с обязательным указанием источников информации. Недопустимо использование в работе необработанных и неотредактированных текстов из Интернет-ресурсов.

Оригинальность текста 50%.

#### Кроссворд как форма контроля

Кроссворд – удобная форма активизации мышления студентов. В процессе подготовки кроссворда студенту необходимо тщательно прорабатывать теоретический и практический материал, обращаться не только к лекциям и учебникам, но и к дополнительной и справочной литературе. В ходе такой проработки и отбора материала студент, без сомнения, более глубоко усваивает уже полученный материал и приобретает дополнительную информацию, которая постепенно накапливается, формируя более высокий уровень знаний. В то же время нестандартная форма задания стимулирует нестандартный подход к выполнению данного задания, следовательно, активизируется не только познавательная деятельность, но и творческое начало будущих специалистов.

Целесообразно кроссворд использовать как форму рубежного или промежуточного контроля. Преимущества использования кроссвордов как формы контроля:

- повторение изученного материала с выходом на более глубокий уровень проработки;
- освоение студентами базовых понятий дисциплины;
- расширение активного словарного запаса;
- творческая и исследовательская работа;
- приобретение практических навыков правильного и точного формулирования вопросов и заданий;

– творческое отношение к заданию, способствующее развитию креативного мышления студентов, выработке ими нестандартного решения.

Раздел дисциплины (модуля)		Тематическое содержание раздела дисциплины (модуля)	Виды организации СРС*
№ п.п.	Наименование		
Тема 1	Социальное развитие персонала как объект управления	<p>Цели управления персоналом в организации. Социальное развитие персонала как подсистема управления персоналом организации.</p> <p>Персонал как объект управления. Понятие персонал. Соотношение понятий «персонал», «кадры», «человеческие ресурсы». Соотношение понятий «кадровая работа», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами».</p> <p>Понятие развитие. Сущность понятия «социальное развитие». Определение понятия «Управление социальным развитием персонала».</p>	<p>Конспектирование</p> <p>составление тестов</p> <p>составление тестов</p>
Тема 2	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации	<p>Исторические предпосылки решения социально-трудовых проблем на Западе. Первые опыты управления социальным развитием в западных странах. Индустриальное общество: промышленность и торговля, горизонтальная дифференциация, этика трудовой деятельности.</p> <p>Исторические предпосылки регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями в России. Первый опыт регулирования трудовых отношений в дореволюционной России.</p> <p>НОТ в России. Рабочий контроль и социалистическое соревнование. Методы социального управления в 60-80-е гг. Психологическое и административное стимулирование на предприятиях. План социального развития трудовых коллективов в СССР.</p> <p>Подходы к социальному управлению: западный (американская и европейская модель) и восточный (российская и японская модель).</p>	<p>Конспектирование</p> <p>Конспектирование</p> <p>Реферат</p> <p>Реферат</p>

Тема 3	Социальная политика в организации	<p>Уровни управления: национальный, регионально-отраслевой, территориальный, первичный уровень (организационный). Государственное управление и регулирование. Социальная политика государства – основа управления социальными системами и процессами. Структура и механизмы реализации социальной политики государства.</p> <p>Определение понятий «социальная защита» и «социальное обеспечение». Социальные гарантии. Форм социальной защиты. Подсистема социального страхования. Социальное страхование в РФ. Правовые основы функционирования обязательного социального страхования.</p> <p>Социальная политика организации: понятие, цели, задачи, функции. Основные направления социальной политики в организации.</p> <p>Основные этапы процесса разработки и реализации социальной политики организации.</p>	<p>Конспектирование</p> <p>реферат</p>
Тема 4	Социальное развитие персонала как система	<p>Система социального развития персонала: понятие, цели, задачи, функции. Подходы к выделению элементов системы «социальное развитие организации».</p> <p>Обучение персонала. Деловая оценка, в т.ч. аттестация. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.</p> <p>Морально-психологический климат в организации. Условия и организации труда персонала. Корпоративная культура. Уровень жизни и бытовые условия. Социальная инфраструктура организации. Льготы и социальный пакет.</p>	<p>Конспектирование</p> <p>Составление тестов</p> <p>Составление тестов</p>
Тема 5	Процесс управления социальным развитием персонала	<p>Субъект процесса управления социальным развитием персонала. Служба управления персоналом: организационная структура управления, полномочия и функции.</p> <p>Специалист по управлению социальным развитием организации: основные профессиональные компетенции и профессионально важные качества личности.</p> <p>Механизм управления социальными процессами в организации</p> <p>Факторы, влияющие на социальное развитие персонала и управление им.</p>	<p>Конспектирование, реферат</p>

Тема 6	Диагностика уровня социального развития персонала организации	Комплексная оценка персонала (КОП), ее цели и задачи. Методика КОП.	Конспектирование
Тема 7	Разработка программ по социальному развитию персонала организации	Методы оценки экономической и социальной эффективности программ совершенствования системы управления социальным развитием персонала организации.	Разработка проекта

#### IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (или модулю)

Сформирован на основе карты компетенций, в соответствии с которой в рамках данной дисциплины формируется начальный и промежуточный уровни компетенций.

##### 1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции ПК-29

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
<b>ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</b>		
<b>Начальный владеть</b>	<p>В целях выявления сформированных владений приемами диагностики социальной сферы организации выполнить <u>ЗАДАНИЕ 4</u></p> <p>В целях выявления сформированных владений способами выбора технологии социальной работы в организации с учетом экономических, социальных, организационных факторов выполнить <u>ЗАДАНИЕ 5</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов.</li> <li>• Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла</li> <li>• Ответ частично обоснован, отдельные аспекты имеют несущественные ошибки – 3 балла.</li> <li>• Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов</li> </ul>
<b>Начальный уметь</b>	<p>Для выявления умений определять структуру социальной сферы организации выполнить <u>ЗАДАНИЕ 2</u></p> <p>Для выявления умений выбирать технологии социальной работы с</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов.</li> <li>• Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла</li> <li>• Ответ частично обоснован,</li> </ul>

	<p>персоналом выполнить <u>ЗАДАНИЕ 7</u></p>	<p>отдельные аспекты имеют не- существенные ошибки – 3 балла.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов</li> </ul>
<p><b>Начальный знать</b></p>	<p>Для определения уровня знаний о структуре социальной сферы ор- ганизации и современных техно- логиях социальной работы с пер- соналом ответить на следующие вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие социальной сфе- ры, её основные элементы</li> <li>2. Основные характеристики социальной сферы организации</li> <li>3. Перечислить основные технологии социальной работы с персоналом</li> <li>4. Охарактеризуйте факторы, влияющие на социальное разви- тие персонала и управление им.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и теорети- ческие положения – 5 баллов.</li> <li>• Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не рас- крыты – 4 балла</li> <li>• Ответ частично обоснован, отдельные аспекты имеют не- существенные ошибки – 3 балла.</li> <li>• Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 75% правильных ответов – 5 баллов.</li> <li>• 65% правильных ответов – 4 балла.</li> <li>• 55% правильных ответов – 3 балла.</li> <li>• Менее 50% правильных отве- тов – 0 баллов.</li> </ul>



<p><b>Промежуточный владеть</b></p>	<p>В целях выявления сформированных владений методиками анализа и диагностики социальной сферы организации выполнить ЗАДАНИЕ 5</p> <p>В целях выявления сформированных владений способами целенаправленной и эффективной реализации современных технологий социальной работы с персоналом выполнить ЗАДАНИЕ 6</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов.</li> <li>• Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла</li> <li>• Ответ частично обоснован, отдельные аспекты имеют несущественные ошибки – 3 балла.</li> <li>• Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов</li>   <li>• Проект полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов.</li> <li>• Проект в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла</li> <li>• Проект частично обоснован, отдельные аспекты имеют несущественные ошибки – 3 балла.</li> <li>• Проект не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов</li> </ul>
<p><b>Промежуточный уметь</b></p>	<p>Для выявления умений работать с законодательной базой выполнить ЗАДАНИЕ 8</p> <p>Для выявления умений составлять и реализовать планы социального развития составить презентацию мероприятий по совершенствованию социальной политики организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Задание полностью выполнено, без ошибок и погрешностей – 5 баллов.</li> <li>• Задание в целом выполнено, но есть незначительные ошибки и погрешности – 4 балла</li> <li>• Задание выполнено частично, есть значительные ошибки и погрешности – 3 балла.</li> <li>• Задание не выполнено, имеются существенные ошибки – 0 баллов</li> </ul>
<p><b>Промежуточный знать</b></p>	<p>Для определения уровня знаний о методах анализа и диагностики социальной сферы организации и алгоритме и принципах разработки и реализации планов социального развития организации ответьте на следующие вопросы:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов.</li> <li>• Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла</li> <li>• Ответ частично обоснован, отдельные аспекты имеют не-</li> </ul>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Перечислить основные методики диагностики уровня социального развития организации</li> <li>2. Определить преимущества и недостатки каждой методики</li> <li>3. Обосновать наиболее предпочтительную методику для конкретного предприятия</li> </ol>	<p>существенные ошибки – 3 балла.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов</li> </ul>
--	---	--

## ЗАДАНИЯ

### Задание 1

Проведите сравнительный анализ НОТ и социального управления в России, США, Японии и европейских странах (Германия, Швеция и др.) в XX веке и заполните таблицу

Признак	Россия	США	Япония	Германия	...
Концепция социального управления					
Инструменты социального управления					
Источники финансирования социальных программ					
Роль государства					
Влияние социальной политики организации на работников					
Влияние социальной политики организации на общество и др.					
...					

### Задание 2

Определите структуру социальной среды организации (половозрастная структура, социальная инфраструктура, условия труда и быта, социально – психологический климат и др.) на конкретном примере.

### Задание 3

Круглый стол на тему: «Гуманизация труда и качество трудовой жизни в современной организации».

### Задание 4

Проведите сравнительный анализ методик социального управления и заполните таблицу

Методика социального управления	Сущность методики	Преимущества методики	Недостатки методики


#### Задание 5

Определите уровень социального развития организации с учетом данных, отраженных в социальном паспорте организации О, используя методику А.Л. Кузнецова.

#### Задание 6

Разработайте программу реализации социальной стратегии организации О. (план социального развития коллектива).

#### Задание 7

Проанализируйте предприятие, подберите наиболее подходящую не применяющуюся в настоящее время социальную технологию, просчитайте возможные варианты последствий. Обоснуйте свой выбор, используя не менее 5 аргументов.

#### Задание 8

Изучить основные программы социального развития Тверской области (Государственная программа Тверской области «Физическая культура и спорт Тверской области» на 2017 – 2022 годы, Программа Тверской области «Доступная среда» на 2016 - 2018 годы, Государственная программа Тверской области «Здравоохранение Тверской области» на 2015 - 2020 годы), выявить меру их реализации, соответствие федеральному законодательству.

### **V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (или модуля)**

#### *А) Основная литература*

1. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>
2. Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>
3. Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник. [Электронный ресурс]. — М. : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/966>
4. Захарова Т. И. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: учебное пособие.— М.: Евразийский открытый институт, 2010.— 396 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10887.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Оксинайд К. Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие. - М. : Флинта, 2012. - 160 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105>
6. Управление персоналом : учебное пособие / П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова и др. ; под ред. П.Э. Шлендера. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747>

*Б) Дополнительная литература:*

1. Башмаков В.И. Управление социальным развитием персонала: учебник для студентов учреждений высш. проф. образования / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. М., 2012.
2. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации : учеб. / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. – М. : ИНФРА, 2015. – 208 с.
3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учеб. / А. Я. Кибанов; М-во образ. и науки РФ, Гос. ун-т управления. – М. : Инфра-М, 2015. – 447 с.
4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 301 с.
5. Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами : учеб. / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. – М. : Инфра-М, 2013. – 284 с.
6. Курепина Е.А. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ: учебное пособие / Е. А. Курепина ; Федеральное агентство ж.-д. трансп., Федеральное гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Петербургский гос. ун-т путей сообщ.". Санкт-Петербург, 2011.
7. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала: Учебник. – М.: Маркет ДС, 2010.
8. Маслова, В. М. Управление персоналом : учеб. и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова; Финуниверситет. – М. : Юрайт, 2014. – 492 с.
9. Одегов Ю.Г. Организация службы управления персоналом: Современный подход: Учебно-практ. пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2009.
10. Оксинайд К.Э. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации, учебно-практическое пособие: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [Оксинайд К. Э., Розина Е. В.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. М., 2012.
11. Управление персоналом : учебное пособие / П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова и др. ; под ред. П.Э. Шлендера. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747>
12. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: Учеб. пособие / Под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 2010.

## **VI. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (или модуля)**

### **1. Перечень доступных для ТвГУ информационных ресурсов:**

- Доступ к Научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU;
- Доступ к информационно-правовой системе ФСО России "Эталонный банк данных правовой информации "Законодательство России";
- Доступ к справочно - правовой системе "КонсультантПлюс";
- Коллекция электронных книг Оксфордско-Российского фонда;
- Доступ к Электронной библиотеке диссертаций РГБ;
- Доступ к базе данных ПОЛПРЕД;
- Доступ к ресурсам АРБИКОН (сводные каталоги российских библиотек и информационных центров);
- Доступ к базам данных Всемирного Банка (The World Bank): World Development Indicators (WDI), Global Development Finance (GDF), Africa Development Indicators (ADI), Global Economic Monitor (GEM).

### **2. Имеется доступ к системам:**

- Вопросы государственного и муниципального управления <http://ecsocman.hse.ru/>
- «Архив научных журналов» (создана Некоммерческим партнерством «Национальный электронно-информационный консорциум» (НП НЭИКОН)) (<http://archive.neicon.ru/xmlui/>)

### **3. ТвГУ имеет подписку на коллекцию из 331 российских журналов в полнотекстовом электронном виде, в том числе:**

- Вопросы статистики
- Вопросы экономики
- Государство и право
- Деньги и кредит
- Известия Российской академии наук
- Теория и системы управления
- Маркетинг и маркетинговые исследования
- Мировая экономика и международные отношения
- Финансы и кредит.

### **4. В ТвГУ поступают журналы в бумажном виде:**

- Вестник банка России 2011-2017
- Статистический бюллетень банка России 2010-2016
- Эффективное антикризисное управление 2010-2016.

## **VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (или модуля)**

Организуя свою работу по освоению дисциплины, обучающиеся должны:

– использовать рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению дисциплины, по практическому применению изученного материала, по

выполнению заданий в ходе текущего и промежуточного контроля, по использованию информационных технологий и др.;

– ознакомиться с методическими указаниями по дисциплине, перечнем учебно-методических изданий, рекомендуемых для подготовки к занятиям и выполнения самостоятельной работы, а также с методическими материалами на бумажных и/или электронных носителях, выпущенных кафедрой;

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

1. Работа с источниками, указанными в разделе основной и дополнительной литературы. В ходе изучения дисциплины обучающимся необходимо использовать: материалы, представленные преподавателем в ходе аудиторных занятий; законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность экономических агентов в исследуемой сфере; источники, указанные в разделе основной и дополнительной литературы и др.

2. Самостоятельное изучение тем дисциплины. В ходе самостоятельного изучения материала обучающиеся могут оформлять конспекты по изучаемой теме, которые повышают качество освоения материала, а также подготовиться к проведению промежуточной аттестации. Для наглядности и удобства запоминания материала рекомендуется активно использовать при конспектировании рисунки, схемы и таблицы.

3. Подготовка к занятиям. В ходе подготовки к занятиям обучающиеся должны следовать методическим рекомендациям преподавателя, учитывая что часть вопросов выносятся на обсуждение на занятиях. Одной из основных форм текущего контроля подготовки обучающихся к занятиям является устный ответ, доклад, презентация, контрольное тестирование, выполнение ситуационных заданий и др.

4. Подготовка к промежуточной аттестации. При подготовке к промежуточной аттестации обучающиеся должны опираться на учебный материал, полученный в ходе занятий, а также на процесс самостоятельного изучения дисциплины. В ходе промежуточной аттестации оценивается степень сформированности компетенций, указанных в рабочей программе по дисциплине. При этом учитываются результаты самостоятельной работы и результаты текущего контроля.

Требования к рейтинг-контролю обучения в ТвГУ

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельной работы. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- обсуждение вынесенных в планах семинарских занятий вопросов тем и контрольных вопросов;
- участие в дискуссиях по проблемным темам дисциплины и оценка качества проведенной работы;

– сдача философского глоссария по итогам курса и беседа по конспекту выбранной для самостоятельного ознакомления книги философского плана.

Распределение максимальных баллов по видам работы в рамках рейтинговой системы:

Вид отчетности	Баллы
Работа в семестре	60
Из них:	
доклады на семинарах	25
модульные работы	15
тесты	20
выполнение рефератов и др.	
Зачет	40
Итого:	100

Оценка знаний по 100-балльной шкале в соответствии с рейтинговой системой ТвГУ согласно «Положения о рейтинговой системе обучения студентов ТвГУ», утвержденного ученым советом ТвГУ 31.05.2017 г.

#### **Темы докладов (рефератов):**

1. Современные трансформационные процессы в российской экономике.
2. Современная мотивационная модель личности работника.
3. Особенности социального управления в организациях зарубежных стран.
4. Гуманизация труда и качество трудовой жизни.

#### **Шкала оценки рефератов:**

Оригинальность текста составляет свыше 50%.

- Привлечены наиболее известные работы по теме исследования – 5 баллов.
- Отражение ключевых аспектов темы, но отдельные вопросы не раскрыты – 4 балла.
- Реферат опирается на учебную литературу и/ или устаревшие издания – 3 балла.
- Фрагментарное отражение ключевых аспектов темы. Частичное соответствие содержания теме и плану реферата – 0 баллов.

#### **Тест №5**

Вопрос 1. Что является объектом социального мониторинга?

1. социальные процессы и явления;
2. трудовой коллектив;
3. структура управления;
4. показатели производственно-хозяйственной деятельности;
5. уровень безработицы в регионе.

Вопрос 2. Что выступает в роли интегрального показателя социального развития коллектива?

1. величина дохода, получаемого работниками за труд;

2. возможность удовлетворения потребностей членов трудового коллектива;
3. уровень потребностей общества;
4. оптимальное соотношение между величиной вознаграждения и социальными потребностями человека;
5. уровень удовлетворенности трудом.

Вопрос 3. Сколько этапов реализации включает модель ситуационного управления поведением?

1. два;
2. три;
3. четыре;
4. пять;
5. шесть.

Вопрос 4. Что является важной предпосылкой применения метода управления по целям?

1. наличие централизованной системы управления;
2. наличие горизонтальной структуры управления;
3. наличие опытных менеджеров по персоналу;
4. программа социального развития коллектива;
5. подбор и обучение кадров.

Вопрос 5. Какой вид обучения применяется на предприятиях для вновь принятых работников?

1. квалификационное;
2. наблюдающее;
3. вводное;
4. управленческое;
5. административное.

Вопрос 6. Какой экономический метод используется для оценки количественной социальной информации?

1. балансовый;
2. функционально-стоимостной;
3. индексный;
4. выборочный;
5. ценных подстановок.

Вопрос 7. Что обуславливает социальное неравенство?

1. наличие различных классов;
2. экономическое неравенство;
3. различный образовательный уровень населения;
4. государственная собственность на средства производства;
5. розничный уровень оплаты в регионах страны.

Вопрос 8. Что включает в себя понятие «социальная инфраструктура»?

1. условия труда и доходы населения;
2. социальные отношения;
3. социальное управление;
4. коллектив организации;
5. все виды социальной помощи.

Вопрос 9. На чем основано социальное управление?



1. законах развития общества;
2. социальной статистике;
3. результатах социологических исследований;
4. анализе уровня жизни населения;
5. знании предоставляемых обществом правовых социальных гарантий.

Вопрос 10. На чем базируется принятие управленческих решений в области социального менеджмента?

1. методах принятия управленческих решений;
2. теории управления;
3. показателях социальной статистики;
4. законодательной базе по социальным вопросам;
5. конкретных социологических исследованиях.

Шкала оценки выполнения тестов:

- 75% правильных ответов – 5 баллов.
- 65% правильных ответов – 4 балла.
- 55% правильных ответов – 3 балла.
- Менее 50% правильных ответов – 0 баллов.

### **VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (или модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (по необходимости)**

Современный образовательный процесс предусматривает использование разнообразных образовательных технологий обучения в том числе, информационных и электронных технологий обучения, активных и интерактивных технологий, дистанционных, сетевых форм обучения и т.д.

Информационные и электронные технологии обучения – образовательные технологии, использующие специальные технические и электронные информационные средства (ПК, аудио, кино, видео, CD, DVD или flash-карты).

Образовательная технология – система, включающая в себя конкретное представление планируемых результатов обучения, формы обучения, порядка взаимодействия студента и преподавателя, методик и средств обучения, системы диагностики текущего состояния учебного процесса и степени обученности студента.

При чтении лекций по всем темам активно используется компьютерная техника для демонстрации слайдов с помощью программного приложения Microsoft Power Point. На семинарских и практических занятиях студенты представляют презентации, подготовленные с помощью программного приложения Microsoft Power Point, подготовленные ими в часы самостоятельной работы.

Образовательные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы

Вид	Образовательные технологии
-----	----------------------------

учебной работы	
Лекции	<ul style="list-style-type: none"> <li>– классическая лекция, в том числе с использованием мультимедийных презентаций;</li> <li>– проблемная лекция – в ней моделируются противоречия реальной жизни через их выражение в теоретических концепциях;</li> <li>– лекция-визуализация, когда основное содержание лекции представлено в образной форме (в рисунках, графиках, схемах, презентациях и пр.);</li> <li>– лекция – консультация;</li> <li>– лекция-диалог, где содержание подается через серию вопросов, на которые слушатели должны отвечать непосредственно в ходе лекции;</li> <li>– лекция с применением дидактических методов (метод «мозговой штурм», метод конкретных ситуаций и т.д.), когда слушатели сами формируют проблему и сами пытаются ее решить и др.</li> </ul>
Практические занятия	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) компьютерные симуляции,</li> <li>2) разбор конкретных практических ситуаций, решение ситуационных задач,</li> <li>3) выполнение практических работ: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ознакомительных,</li> <li>– экспериментальные,</li> <li>– проблемно-поисковые и др.</li> </ul> </li> </ol>

### Использование информационных технологий и активных методов обучения

Под инновационными методами в высшем профессиональном образовании подразумеваются методы, основанные на использовании современных достижений науки и информационных технологий в образовании. Они должны быть направлены на повышение качества подготовки специалистов путем развития у студентов творческих способностей и самостоятельности (методы проблемного и проективного обучения, исследовательские методы, тренингов формы, предусматривающие актуализацию творческого потенциала и самостоятельности студентов и др.).

Деятельные технологии включают в себя анализ производственных ситуаций, решение ситуационных задач, деловые игры, моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе, контекстное обучение организацию профессионально-ориентированной учебно-исследовательской работ. Ведущая цель таких технологий – подготовка профессионала-специалиста, способного квалифицированно решать профессиональные задачи. Ориентация при разработке технологий направлена на формирование системы профессиональных практических умений, по отношению с которым учебная информация выступает инструментом, обеспечивающим возможность качественно выполнять профессиональную деятельность.

Создание электронных образовательных ресурсов в рамках самостоятельной работы студентов. Такой подход позволяет решить следующие проблемы:

- повышение мотивации студентов к изучению специальных дисциплин, так как при создании ресурса студенты сталкиваются с необходимостью приобретения навыков работы с множеством прикладных программ;
- повышение качества изучения прикладных программ;
- расширение спектра самостоятельной учебной работы студентов;
- получение готового продукта;
- познавательное исследование предметной области в целом;
- воспитание полноправного члена информационного общества.

Создание студентами электронного обучающего мультимедийного ресурса значительно индивидуализируют учебный процесс, увеличивают скорость и качество усвоения учебного материала, существенно усиливают практическую направленность, в целом - повышают качество образования.

Метод инновационного обучения «один-одному». Данный метод является одним из методов индивидуализированного преподавания, для которого характерно взаимоотношения обучаемого с преподавателями на основе не только непосредственного контакта, но и посредством электронной почты. Данный метод целесообразно применять в рамках организации самостоятельной работы студентов.

Метод инновационного обучения на основе коммуникаций «многие-многим». Для данного метода характерно активное взаимодействие между всеми участниками учебного процесса. Интерактивные взаимодействия между самими студентами, между преподавателем и студентами является важным источником получения знаний посредством проведения: ситуационный анализ, «мозговая атака», «круглый стол», дискуссия и др.

#### **IX. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (или модулю)**

Материально-техническая база необходимая и применяемая для осуществления образовательного процесса и программное обеспечение по дисциплине включает:

- специальные помещения (аудитории), укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации в аудитории;
- мультимедийное оборудование (ноутбук, экран и проектор);
- ПК для работы студентов в компьютерном классе с выходом в Интернет.

#### **X. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины (или модуля)**

№ п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины (или модуля)	Описание внесенных изменений	Дата и протокол заседания кафедры, утвердившего изменения

1.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы	Обновление перечня литературы	№1 от 20.09.2017
----	--	-------------------------------	------------------