

Частное образовательное учреждение высшего образования

«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор - проректор по учебной
работе и дистанционному обучению



В.В. Закурдаева

«31» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.06.01 «Управление социальным развитием организации»

(для ОФО, ЗФО)

Направление подготовки

38.03.02. Менеджмент

Профиль подготовки

Менеджмент организации

Курск 2019

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО по 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.01.2016г. № 7.

Разработчики:

профессор МЭБИК Еськова Н.А.

(занимаемая должность)

(ФИО)

(подпись)

доцент МЭБИК

(занимаемая должность)

Кузьмина С.Н.

(ФИО)

(подпись)

Рабочую программу дисциплины одобрила кафедра управления и связей с общественностью.

Протокол №1 от «31» августа 2019 г.

Заведующий кафедрой: профессор МЭБИК, к.г.н. Еськова Н.А.

(ученая степень, звание, Ф.И.О.)

(подпись)

1. Цель и задачи освоения дисциплины:

Цель дисциплины - получение теоретических знаний и приобретение необходимых практических навыков в области управления социальными процессами в организациях.

Задачами учебной дисциплины «Управление социальным развитием организации» являются:

- формирование знаний о подходах к управлению социального развития персонала в организациях;
- овладение принципами, методами, технологиями управления социального развития персонала в организации;
- приобретения практических навыков по управлению социальным развитием персонала в современной организации.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.06.01 «Управление социальным развитием организации» относится к вариативной части блока Б.1 и изучается на 4 курсе в 7 семестре обучающимися очной формы обучения.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин "Введение в специальность", "Теория менеджмента", «Теория организации», "Социология управления".

Изучение дисциплины «Управление социальным развитием организации» является предшествующим для изучения дисциплины "Стратегический менеджмент" и для прохождения преддипломной практики.

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Знать:

- базовые понятия управления социального развития, взаимосвязь и взаимообусловленность, структуру, содержание, функции;
- процессы социальных механизмов взаимодействия личности в организации, способы их изменения в случае необходимости;
- особенности процесса управления социального развития персонала, формы регуляции и саморегуляции социального поведения.

Уметь:

- использовать систему знаний в области управления социальным развитием персонала, о социальных технологиях для процессов изменения поведения людей на предприятии (компании);
- использовать полученные знания, с целью стимулирования процесса персонального развития личности в организации;
- выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения в области процесса управления социальными организационными изменениями в организации;
- систематизировать, обобщать информацию, готовить обзоры по вопросам в области управления социального развития персонала, редактировать, реферировать и рецензировать тексты профессионального содержания в сфере менеджмента.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

обобщенную трудовую функцию: деятельность по организации корпоративной социальной политики организации.

трудовые функции: разработка корпоративной социальной политики, реализация корпоративной социальной политики.

трудовые действия: внедрение корпоративных социальных программ, оценка эффективности корпоративной социальной политики.

общефессиональные и профессиональные компетенции:

- способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);
- способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);
- владение методами принятия решений в управлении операционной(производственной) деятельностью организаций (ОПК-6);
- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1).

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		7
Контактная работа (всего)	54,3	54,3
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Лабораторные работы (ЛР)		
Контактная работа на промежуточной аттестации	0,3	0,3
Самостоятельная работа (всего)	53,7	53,7
Контроль	-	-
ИТОГО:	108/3	108/3

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		7
Контактная работа (всего)	14,3	14,3
В том числе:		
Лекции	4	4
Практические занятия (ПЗ)	10	10
Лабораторные работы (ЛР)		
Контактная работа на промежуточной аттестации	0,3	0,3
Самостоятельная работа (всего)	90	90
Контроль	3,7	3,7
ИТОГО:	108/3	108/3

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	СРС	Всего
1	Раздел 1. Введение в учебную дисциплину	8	16		20	44
1.1	Тема 1. Научные основы управления социальным развитием	4	8		10	18
1.2.	Тема 2. Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений	4	8		10	18
2.	Раздел 2. Основы управления социальным развитием организации	10	20		33,7	63,7
2.1	Тема 3. Социальная среда организации как объект управления	2	4		5	11
2.2.	Тема 4. Система управления социальным развитием организации	2	4		5	11
2.3.	Тема 5. Социальная политика как основа управления социальным развитием организации	2	4		10	16
2.4.	Тема 6. Нормативно-правовое обеспечение управления социальным развитием организации	2	4		10	16
2.5.	Тема 7. Организационные структуры в системе управления социальным развитием организации	2	4		3,7	9,7
	Контактная работа на промежуточной аттестации					0,3
	Контроль					-

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	СРС	Всего
1	Раздел 1. Введение в учебную дисциплину	1	2		20	23
1.1	Тема 1. Научные основы управления социальным развитием	0,5	1		10	18
1.2.	Тема 2. Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений	0,5	1		10	18
2.	Раздел 2. Основы управления социальным развитием организации	3	8		70	81
2.1	Тема 3. Социальная среда организации как	0,5	1		10	11,5

	объект управления					
2.2.	Тема 4. Система управления социальным развитием организации	0,5	1		10	11,5
2.3.	Тема 5. Социальная политика как основа управления социальным развитием организации	0,5	2		10	12,5
2.4.	Тема 6. Нормативно-правовое обеспечение управления социальным развитием организации	0,5	2		20	22,5
2.5.	Тема 7. Организационные структуры в системе управления социальным развитием организации	1	2		22	9,7
Контактная работа на промежуточной аттестации						0,3
Контроль						3,7

5.2. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Раздел 1. Введение в учебную дисциплину	<p>Тема 1. Научные основы управления социальным развитием</p> <p>Современные представления о социальной сфере жизни общества. Сущность и структуру социальной сферы современного общества. Социальная природа управления: социальное (определение, возникновение, объяснение, подходы); управление (определение, объект, субъект, значение) Субъект, объект и уровни управления в организации как социальной системе. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.</p> <p>Основные факторы, оказавшие влияние на становление и развитие научных школ управления XX века, влияющих на социальное развитие. Досоциологический этап становления и развития идей социального управления. Сущность классического этапа развития социологии управления. Развитие организационной науки в трудах отечественных теоретиков. Основные этапы становления и развития отечественной социологии управления.</p> <p>Понятийно-категориальный аппарат управления социальным развитием.</p> <p>Логика построения процесса социального развития: субъект, объект, их классификация.</p> <p>Тема 2. Зарубежный и отечественный опыт управления развитием социально-трудовых отношений</p> <p>Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций: основные модели. Социальное государство, его модели и функции. Основы теории социального государства и направления социальной политики. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий). Особенности отечественного опыта управления социальными процессами. Влияние социально-экономических и политических реформ 1990-х годов на управление соци-</p>

		альным развитием персонала. Эффективная социальная политика государства как фактор социального развития персонала современной организации.
2	Раздел 2. Основы управления социальным развитием организации	<p>Тема 3. Социальная среда организации как объект управления</p> <p>Особенности реализации социального развития на основе социального управления в организациях с позиции системного подхода - представление о системе. Концепция «системы». Системный подход: характеристика. Основные положения теории систем. Базовые положения о качестве признаков системы - типы системных представлений.</p> <p>Особенности реализации социального развития на основе социального управления в организациях с позиции деятельностного подхода и социоинженерного подхода.</p> <p>Особенности реализации социального развития на основе социального управления в организациях с позиции процессного подхода. Понятия, определяющие процесс функционирования системы. Задачи социального управления с позиции программно-целевого подхода в организациях</p> <p>Тема 4. Система управления социальным развитием организации</p> <p>Характеристики персонала как объекта социального управления. Социальное развитие персонала как объект управления. Персонал как объект социального управления. Ведущие социальные трансформации в современном обществе. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала. Внешние факторы социального развития персонала. Международные документы о социальных правах человека.</p> <p>Руководитель как субъект организаторской деятельности социального управления в организации. Основные направления и формы деятельности руководителя в организациях. Руководитель — организатор трудового коллектива в организациях. Организационные методы руководителя в организациях. Профессиональное управление. Организаторские качества руководителя в организациях. Компетентностный стиль управления в организациях. Концепция «управления талантами». Творческий потенциал и инновации в организации.</p> <p>Тема 5. Социальная политика как основа управления социальным развитием организации</p> <p>Макросоциальная и социально-экономическая среда организации.</p> <p>История отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем – предпосылки и опыт. Управление социальным развитием в системе стратегического планирования организации. Социальные стратегии в системе управления организацией. Социально-экономическая эффективность социальных</p>

		<p>стратегий, программ, проектов предприятий. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации и персонала. Определение и характеристика методов социального управления в организациях. Методы социального управления в организациях - экономические, обусловленные экономическими стимулами; организационно-административные, основанные на прямых директивных указаниях; социальные и социально-психологические, применяемые с целью повышения социальной активности сотрудников. Самоуправление как разновидность саморегулирования социальной системы в современных организациях. Методики оценки уровня социального развития организации. Социальный паспорт.</p> <p>Тема 6. Нормативно-правовое обеспечение управления социальным развитием организации Управление развитием социальной среды в организации. Социальная инфраструктура предприятия. Улучшение условий труда, совершенствование содержания трудовой и социальной деятельности в организации. Социальная защита и социальное обеспечение в организации. Служебно-профессиональное продвижение персонала. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Этапы формирования кадрового резерва. Планирование и организация работы с резервом кадров. Природа отношений. Функции отношений. Основы формирования и развития отношений: представление об объекте, основанные на ощущениях; представление об объекте, основанные на ценности; отношения, основанные на убеждениях - знаниях об объекте и вызываемых чувствах, эмоциях. Источники отношений (ценностей, убеждений). Характеристика социальных отношений: определение, типология. Классификация отношений. Формальный тип отношений. Характеристика неформальных отношений. Управление отношениями. Вертикальные и горизонтальные, формальные и неформальные социальные отношения. Субординация и координация. Социальная связь: определение и строение. Разновидности социальных взаимодействий. Принципы регуляции социальных взаимодействий. Социальные взаимодействия: средства обмена, всеобщие виды и формы взаимодействий.</p> <p>Тема 7. Организационные структуры в системе управления социальным развитием организации Факторы и механизмы управления социальными процессами в организации. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования. Методы социального прогнозирования. Концепция, стратегия и тактика управления социальными</p>
--	--	---

		<p>процессами в организации. Система управления социальным развитием персонала. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии, взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Управленческие отношения и их структура в социологии управления и социальном управлении.</p> <p>Социальный проект как документ, характеризующий цели, средства и этапы реализации намеченной программы социальных изменений. Эффективность социального проектирования.</p> <p>Моделирование как инструментальный метод технологии проектирования. Понятие модели. Прогностическая, имитационная и проективная функции модели.</p> <p>Социальное программирование как элемент управленческого действия. Цель и процедура программирования. Структура программы. Программно-целевой подход в управлении. Этапы научного программирования. Средства организационного сопровождения процесса программирования: нормативно-правовые, материально-финансовые, организационно-технические и информационные. Научное предвидение.</p> <p>Социальный контроль в управлении социальными процессами. Контроль как функция социального управления. Виды контроля. Государственный контроль: его назначение, содержание, организация. Общественный контроль. Бюрократизм как проявление противоречий развития государственного и общественного контроля. Формы и методы организации социального контроля. Контроль и укрепление дисциплины. Контроль и соблюдение норм общественной жизни. Функции социального контроля. Критерии и Индикаторы эффективности социального управления. Проблемы социального контроля и эффективности в российской системе управления.</p>
--	--	---

6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

Наименование раздела дисциплины	Формируемые компетенции	
Раздел 1. Введение в учебную дисциплину	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6	ПК-1
Раздел 2. Раздел 2. Основы управления социальным развитием организации	ОПК-2, ОПК-3, ОПК-6	ПК-1

7. Методические рекомендации преподавателям по дисциплине

Форма организации обучения: аудиторное занятие, самостоятельная работа сту-

дента.

Методы и способы учебной деятельности:

- словесные: лекция, беседа, ознакомление с рекомендованной литературой и электронными ресурсами;
- практические: разбор ситуаций.

Средства обучения:

- идеальные: слайды, презентации к лекции, конспект лекции, информация из электронных источников;
- материальные: мультимедийное оборудование, интерактивная доска, учебники и учебные пособия, методические разработки (рекомендации) по предмету, технические средства доступа к электронным ресурсам.

Применение инновационных методов: проблемная лекция, образовательные ресурсы, интернет-ресурсы, использование подборки видеолекций, использование мультимедийного оборудования.

Аудиторная работа проводится в виде традиционных лекционно-практических занятий, проблемно-поисковых технологий. По дисциплине разработаны индивидуальные задания (см.ФОМы), направленные на реализацию компетентностно-ориентированного бакалавра в области использования офисных технологий и сервисов Интернет.

8. Методические рекомендации для преподавателей для проведения текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации по дисциплине

Текущий контроль успеваемости в рамках дисциплины проводятся с целью определения степени освоения обучающимися образовательной программы.

Текущий контроль успеваемости обучающийся проводится по каждой теме учебной дисциплины и включает контроль знаний на аудиторных и внеаудиторных занятиях в ходе выполнения самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «УСРО» проводится в форме сдачи **зачета**.

Зачетсдается согласно расписанию и служит формой проверки учебных достижений обучающихся по всей программе учебной дисциплины и преследуют цель оценить учебные достижения за академический период, проверить сформированность компетенций на этапе формирования.

Вопросы к зачету:

1. Современные представления о социальной сфере жизни общества.
2. Сущность и структура социальной сферы современного общества.
3. Социальная природа управления: социальное (определение, возникновение, объяснение, подходы); управление (определение, объект, субъект, значение).
4. Субъект, объект и уровни управления в организации как социальной системе. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.
5. Основные факторы, оказавшие влияние на становление и развитие научных школ управления XX века, влияющих на социальное развитие. Досоциологический этап становления и развития идейсоциального управления.
6. Особенности управления по сравнению с другими видами деятельности в организации.
7. Логика построения процесса социального развития: субъект, объект, их классификация.
8. Сущность классического этапа развития социологии управления. Развитие организационной науки в трудах отечественных теоретиков. Основные этапы становления и развития отечественной социологии управления.

9. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций: основные модели.
10. Основы теории социального государства и направления социальной политики.
11. Влияние социально-экономических и политических реформ 1990-х годов на управление социальным развитием персонала.
12. Особенности отечественного опыта управления социальными процессами.
13. Определение и характеристика методов управления социальным развитием персонала.
14. Основные положения теории систем. Базовые положения о качестве признаков системы - типы системных представлений.
15. Особенности реализации социального развития на основе социального управления в организациях с позиции деятельностного подхода и социоинженерного подхода.
16. Персонал как объект социального управления. Ведущие социальные трансформации в современном обществе.
17. Руководитель как субъект организаторской деятельности социального управления в организации. Основные направления и формы деятельности руководителя в организациях.
18. Моделирование как инструментальный метод технологии проектирования управления социального развития персонала. Понятиемодели. Прогностическая, имитационная и проективная функции модели.
19. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.
20. Макросоциальная и социально-экономическая среда организации при управлении социальным развитием персонала.
21. Социальные стратегии в системе управления организацией. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий, программ, проектов предприятий.
22. Самоуправление как разновидность саморегулирования социальной системы в современных организациях при управлении социальным развитием персонала.
23. Методики оценки уровня социального развития организации. Социальный паспорт.
24. Социальная инфраструктура предприятия.
25. Система управления социальным развитием персонала. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.
26. Факторы и механизмы управления социальными процессами в организации.
27. Классификация отношений при управлении социальным развитием персонала. Формальный тип отношений. Характеристика неформальных отношений. Вертикальные и горизонтальные, формальные и неформальные социальные отношения. Субординация и координация.
28. Природа отношений при управлении социальным развитием персонала. Функции отношений. Основы формирования и развития отношений: представление об объекте, основанные на ощущениях; представление об объекте, основанные на ценности; отношения, основанные на убеждениях - знаниях об объекте и вызываемых чувствах, эмоциях. Источники отношений (ценностей, убеждений) при управлении социальным развитием персонала.
29. Программно-целевой подход в управлении социальным развитием персонала.
30. Социальное программирование как элемент управленческого действия. Цель и процедура программирования. Структура программы.

9. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины, в том числе для самостоятельной работы обучающихся

Методические рекомендации студентам в период работы на лекционных заня-

тиях. Основу теоретического обучения студентов составляют лекции. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств. Лекции по учебной дисциплине проводятся, как правило, в виде проблемных дискуссий в форме диалога.

Излагаемый материал может показаться студентам сложным, поскольку включает знания, почерпнутые преподавателем из различных источников, в том числе – зарубежных. Вот почему необходимо добросовестно и упорно работать на лекциях. Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике при решении учебных профессиональных задач. Студенты должны аккуратно вести конспект. В случае непонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо так же выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель. Лекционное занятие должно быть содержательным, проблемным, диалоговым, интересным, эффективным, отличаться новизной рассмотрения учебных вопросов.

Студентам, изучающим курс, рекомендуется расширять, углублять, закреплять усвоенные знания во время самостоятельной работы, особенно при подготовке к семинарским/практическим занятиям, изучать и конспектировать не только обязательную, но и дополнительную литературу.

Для лучшего усвоения и закрепления материала по данной дисциплине помимо конспектов лекций, студентам необходимо научиться работать с обязательной и дополнительной литературой. Изучение дисциплины предполагает отслеживание публикаций в периодических изданиях и умение работать в сети «Интернет».

Методические рекомендации студентам по подготовке к практическим занятиям.

По каждой теме учебной дисциплины проводятся практические занятия. Их главной задачей является углубление и закрепление теоретических знаний у студентов, формирование и развитие у них умений и навыков применения знаний для успешного решения прикладных психологических задач. Практическое занятие проводится в соответствии с учебным планом.

Подготовка студентов к практическому занятию включает:

- заблаговременное ознакомление с планом семинара/практического занятия;
- изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
- подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;
- подготовку доклада, эссе, реферата по указанию преподавателя;
- освоение своей роли как участника тренинга или деловой игры;
- заблаговременное решение учебно-профессиональных задач к занятию.

При проведении практических занятий уделяется особое внимание заданиям, предполагающим не только воспроизведение студентами знаний, но и направленных на развитие у них практических умений и навыков, а также творческого мышления, научного мировоззрения, профессиональных представлений и способностей.

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

Целесообразно готовиться к практическим занятиям за 1–2 недели до их начала, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить в виде текстов и презентаций развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий.

Студент должен быть готов к контрольным опросам на каждом учебном занятии. Одобряются и поощряются инициативные выступления с докладами, эссе и рефератами по темам практических занятий.

Методические рекомендации студентам по организации самостоятельной работы по изучению литературных источников. При организации самостоятельной работы, следует обратить особое внимание на систематичность и регулярность изучения основной и дополнительной литературы, конспекта лекций, а также выполнения домашних заданий. В период изучения литературных источников необходимо так же вести конспект. В случае затруднений необходимо обратиться к преподавателю за разъяснениями. Особое внимание необходимо обратить на подготовку к практическим занятиям, предусматривающим моделирование различных ситуаций взаимного влияния людей в деятельности и общении на ЭВМ. Подготовленные студентами модели должны быть адекватными, доступными для непосредственного восприятия, конкретными, определенными, изменчивыми и т.д.

Методические рекомендации студентам по подготовке к контрольным заданиям, фиксированных выступлений и докладов к практическим занятиям. При подготовке к докладу на практическом занятии по теме, указанной преподавателем, студент должен ознакомиться не только с основной, но и с дополнительной литературой, а также с последними публикациями по этой тематике в сети Интернет. Необходимо подготовить текст доклада, эссе и иллюстративный материал в виде презентации. Доклад должен включать введение, основную часть и заключение. На доклад отводится 20-25 минут учебного времени. Он должен быть научным, конкретным, определенным, глубоко раскрывать проблему и пути ее решения. Особенно следует обратить внимание на безусловную обязательность решения домашних задач, указанных преподавателем к практическому занятию.

Методические рекомендации студентам по подготовке к зачету.

При подготовке к зачету студент должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть основные задания, выполненные самостоятельно и на практических занятиях, а также составить ответы на все вопросы, вынесенные на зачет.

10. Перечень информационных технологий

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее:	
Оборудование:	Проектор; Интерактивная доска; Ноутбук; Экран на треноге; ПК; Колонки.
Программное обеспечение и информационно справочные системы:	ЭБС Znanium; Консультант плюс; WindowsXPProfessionalSP3; Windows 7; MicrosoftOffice 2007; MicrosoftOffice 2010; Антивирус DoctorWeb; Gimp 2; CorelDrawGraphicsSuiteX4; 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Управление социальным развитием организации: Конспект лекций / Яковлев И.Г. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 306 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-16-106232-6 (online) - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/944202>

б) дополнительная литература

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ.
3. Корпоративная социальная ответственность: Учебное пособие/В.В.Бондаренко - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование:Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010231-3, 500 экз.
4. Матраева, Л. В. Инструментарий оценки эффективности управления социальным развитием региона: методические подходы и результаты расчетов [Электронный ресурс] : Монография / Л. В. Матраева. - М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2013. - ISBN 978-5-7856-0790-3.
5. Управление изменениями: Учебник / С.Д. Резник, М.В. Черниковская и др.; Под общ.ред. С.Д. Резника - 2-е изд., перераб и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 382 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование:Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-009133-4, 500 экз.
6. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 695 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавр.). (п) ISBN 978-5-16-003671-7, 1000 экз.
7. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Аблязова, М.Г. Аверкин и др.; Под ред. А.П. Егоршина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 416 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование:Бакалавриат).(переплет) ISBN 978-5-16-005273-1/<http://znanium.com/catalog>
8. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с.: 60x90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (ВО: Бакалавр.). (п) ISBN 978-5-16-005067-6, 500 экз. / <http://znanium.com/catalog>.
9. Шкуркин, А. М. Потенциал труда территории [Электронный ресурс] : учеб.пособие / А. М. Шкуркин. - 2-е изд., стер. - М.: Флинта, 2012. - 226 с. - ISBN 978-5-9765-1410-2 Режим доступа: <http://znanium.com/>
10. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 8-е изд., пересмотр. и доп. - М.: НОРМА, 2009. - 464 с.: ил.; 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-468-00295-7/<http://znanium.com/catalog>
11. Экономика и социология труда: Учебное пособие / А.И. Маскаева, Д.Р. Амирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 172 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование:Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-16-006422-2, 200 экз. / <http://znanium.com/catalog>.
12. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна и Р.П.Колосовой. - М.,2006.
13. Эренберг Р. ДЖ., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. - М., 2006.
14. Ядов Д.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. - Самара, 2005.

в) Интернет-ресурсы:

1. Российская государственная библиотека. Режим доступа: URL: <http://www.rsl.ru>

2. Российская национальная библиотека в Санкт-Петербурге. Режим доступа: URL: <http://nlr.ru>
3. Российская Академия наук Институт научной информации по общественным наукам (ИНИОН РАН). Режим доступа: URL: <http://www.inion.ru>.
4. Официальный сайт ИС РАН. Режим доступа: URL: <http://www.isras.ru/>
5. Официальный сайт журнала "СОЦИС". Режим доступа: URL: <http://socis.isras.ru/>
6. Журнал «Мотивация и оплата труда» Режим доступа: URL www.grebennikov.ru.
7. Журнал «Труд и социальные отношения» Режим доступа: URL <http://www.journal-tiso.by.ru>.
8. Журнал «Управление развитием персонала» Режим доступа: URL www.grebennikov.ru.
9. СПС "Консультант+" или "Гарант".

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
<p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа.</p> <p>Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием</p>	<p>№001, №002, №215, №309, №406</p>	<p>Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска.</p> <p>Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат.</p>
<p>Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий.</p> <p>Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций.</p> <p>Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации.</p>	<p>№402, №200, №202, №206, №107, №110, №207</p>	<p>Учебные рабочие места</p> <ul style="list-style-type: none"> • Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, • Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб • Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб • Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб • Лицензионное программное обеспечение - Windows XP Professional SP3, Windows 7 • Microsoft Office 2007, 2010 • 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях • Антивирус Doctor Web • Консультант Плюс • Corel Draw Graphics Suite X4 • Adobe Connect 9 (вебинар)

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
Помещение для самостоятельной работы	№102	столы компьютерные 13 шт., столы с дополнительным расширением для инвалидов и лиц с ОВЗ 2 шт., стулья 6 шт., компьютеры benq 17" lcd/cel 3мгц /512 mb/80 gb9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт.
Библиотека	№004	Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы
Читальный зал библиотеки	№003	Рабочие места с ПК – для обучения работе с индексирующими поисковыми системами в Internet
Аудитория для хранения учебного оборудования	№111	