

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ У.Д. АЛИЕВА»

*Факультет психологии и социальной работы*

*Кафедра философии и социальной работы*



Ф.О. Семенова

2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**Социальная работа с персоналом организаций и учреждений**

*(наименование дисциплины (модуля))*

Направление подготовки

**39.03.02 Социальная работа**

*(цифра, название направления)*

Направленность (профиль) подготовки

**Социальная работа в системе социальных служб**

Квалификация выпускника

**бакалавр**

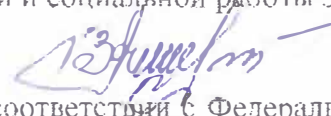
Форма обучения

**Заочная**

**Год начала подготовки - 2019**

Карачаевск, 2023

Составитель: к.социол.н., доцент кафедры философии и социальной работы З.А.Чотчасва



Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 76 от 05.02.2018, образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа, профиль – Социальная работа в системе социальных служб; локальными актами КЧГУ.

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры

Философии и социальной работы на 2023 -2024 уч. год

Протокол № 10 от «24» июня 2023 г.

Заведующий кафедрой  к.фил.н., доцент Ф.Х. Лайпанова

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины (модуля).....	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы .....	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	6
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	6
5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).....	7
5.1. Содержание дисциплины .....	9
5.3. Тематика лабораторных занятий .....	11
5.4. Примерная тематика курсовых работ.....	11
5.5. <i>Самостоятельная работа и контроль успеваемости</i> .....	11
6. Образовательные технологии .....	11
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).....	13
7.1. Описание шкал оценивания степени сформированности компетенций .....	13
7.2. Типовые контрольные задания или иные учебно-методические материалы, необходимые для оценивания степени сформированности компетенций в процессе освоения учебной дисциплины	18
7.2.1. Типовые темы к письменным работам, докладом и выступлениям: .....	18
7.2.2. Примерные вопросы к промежуточной аттестации (зачет) .....	19
Итоговая оценка по дисциплине выставляется в соответствии с результатами обучения в течение семестра, которые фиксируются в журнале согласно Положения о балльно-рейтинговой системе оценки знаний бакалавров. Если студент не набрал за период изучения дисциплины необходимое для зачета количество баллов, он сдает зачет в устной форме.....	20
7.2.3. Тестовые задания для проверки знаний студентов .....	20
7.2.4. Балльно-рейтинговая система оценки знаний бакалавров .....	22
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Информационное обеспечение образовательного процесса.....	23
8.1. Основная литература: .....	23
8.2. Дополнительная литература:.....	23
10. Требования к условиям реализации рабочей программы дисциплины (модуля) .....	24
10.1. Общесистемные требования .....	24
10.2. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины .....	25
10.3. Необходимый комплект лицензионного программного обеспечения .....	25
10.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	26
11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	26
12. Лист регистрации изменений .....	28

## **1. Наименование дисциплины (модуля)** **Социальная работа с персоналом организаций и учреждений**

**Цель изучения дисциплины:** формирование у обучающихся компетенций, связанных с системным представлением о взаимосвязи экономических и социальных процессов, тенденциях современных социально-трудовых отношений, особенностях их формирования и функционирования в условиях рыночной экономики.

**Задачи курса** заключаются в освоении студентами основ управления социальным развитием персонала организации, включая:

- развитие социального партнерства и создание атмосферы доверия в организации;
- повышение социальной защиты работников, расширение их прав и функций;
- совершенствование механизмов планирования карьеры и создания условий для сохранения наиболее ценных работников;
- улучшение условий труда и развитие системы стимулирования и трудовой мотивации;
- формирование корпоративной культуры.

Цели и задачи дисциплины определены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «Социальная работа» (квалификация – «бакалавр»).

### **2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина (модуль) Б1.В.ДВ.04.02 «Социальная работа с персоналом организаций и учреждений» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1. «Дисциплины (модули)».

Дисциплина (модуль) реализуется:

- по очной форме обучения в 3 семестре 2 курса;
- по заочной форме обучения на зимней сессии 2 курса.

<b>МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП</b>	
Индекс	Б1.В.ДВ.04.02
<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
Для успешного освоения дисциплины «Социальная работа с персоналом организаций и учреждений» студент должен иметь базовую подготовку по дисциплинам «Занятость населения», «Социальное служение», умения и навыки, освоенные в период ознакомительной практики и др.	
<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	
Освоение данной дисциплины необходимо для последующего изучения дисциплин «Теория социальной работы», «Технология социальной работы». «Конфликтология в социальной работе», «Современные теории социального благополучия», курсов по выбору студентов, успешного прохождения всех видов практик и др.	

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

Процесс изучения дисциплины «Социальная работа с персоналом организаций и учреждений» направлен на формирование следующих компетенций обучающегося:

Код компе-	Содержание компе-	Индикаторы достижения ком-	Декомпозиция компетенций
------------	-------------------	----------------------------	--------------------------

тенций	тенции в соответствии с ФГОС ВО/ ОП	петенций	(результаты обучения) в соответствии с установленными индикаторами
<b>УК-10</b>	УК-10. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-10.2. Умеет правильно толковать гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; давать оценку коррупционному поведению и применять на практике антикоррупционное законодательство	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законодательные и нормативные акты, регламентирующие деятельность социальных учреждений;</li> <li>- гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве;</li> <li>- цель и работу социального учреждения в решении задач социальной защиты граждан, нуждающихся в помощи, обеспечении благополучия</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильно толковать гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве;</li> <li>- давать оценку коррупционному поведению и применять на практике антикоррупционное законодательство.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью планировать деятельность Учреждения на краткосрочную среднесрочную перспективу;</li> <li>- навыками применения на практике антикоррупционного законодательства, правовой квалификацией коррупционного поведения и его пресечения.</li> </ul>
<b>ПК-1</b>	Способен к проведению оценки обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия жизнедеятельности граждан, определению индивидуальных потребностей граждан в предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государ-	ИПК-1.1. Применяет методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан ИПК-1.2. Использует комплексные подходы оценки потребностей граждан в предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи. ИПК-1.3. Определяет потребности граждан в предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– типологию проблем граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, различной этиологии (социальные, социально-медицинские, социально-психологические, социально-правовые и др.);</li> <li>– основы комплексных подходов к оценке потребностей граждан в предоставлении социальных услуг и мер социального сопровождения;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– проводить индивидуаль-</li> </ul>

	ственной социальной помощи	поддержки и государственной социальной помощи	<p>ный опрос граждан с целью выявления их трудной жизненной ситуации;</p> <p>– ставить социальный диагноз и разрабатывать индивидуальные программы предоставления социальных услуг и мероприятий по социальному сопровождению.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>– навыками выявления обстоятельств возникновения трудной жизненной ситуации, определения причин, способных привести их в положение, представляющее опасность для жизни и (или) здоровья;</p> <p>– навыками проведения диагностики трудной жизненной ситуации гражданина, установление ее причин и характера</p>
--	----------------------------	---	--

**4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины (модуля) составляет: **3 ЗЕТ, 108 академических часа.**

Объём дисциплины	Всего часов	
	для очной формы	для заочной формы обуче-
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>		108
<b>Аудиторная работа (всего):</b>		10
лекции		4
семинары, практические занятия		6
практикумы	Не предусмотрено	
лабораторные работы	Не предусмотрено	
<b>Внеаудиторная работа:</b>		
Внеаудиторная работа также включает индивидуальную работу обучающихся с преподавателем, групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем), творческую работу (эссе), рефераты, контрольные работы и др.		
<b>Самостоятельная работа обучающихся (всего)</b>		94
<b>Контроль самостоятельной работы</b>		4
<b>Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет / экзамен)</b>		Зачет

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

**5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий  
(в академических часах)**

Для заочной формы обучения

№ п/п	Раздел, тема дисциплины	Общая трудоемкость (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)					Формы текущего контроля
			Аудиторные уч. занятия			Сам. работа	Планируемые результаты обучения	
			Лек	Пр	Лаб			
1.	Социальное развитие как объект управления.	11	2			9	УК-10 ПК-1	Устный опрос Решение кейсов Творческое задание
2.	Персонал организации как объект социальной защиты.	12		2		10	УК-10 ПК-1	Устный опрос Творческое задание
3.	Социальная работа с персоналом учреждений по проектированию профессиональной карьеры.	10				10	УК-10 ПК-1	Устный опрос Творческое задание
4.	Система повышения квалификации сотрудников организаций или учреждений социальной защиты.	12		2		10	УК-10 ПК-1	Устный опрос Решение кейсов
5.	Социальные консультации для сотрудников организаций и учреждений.	9				9	УК-10 ПК-1	Устный опрос Доклад с презентацией,
6.	Социальные консультации для сотрудников организаций и учреждений.	9				9	УК-10 ПК-1	Устный опрос Кейсы
7.	Понятие экстренной социальной помощи персоналу организации и учреждений.	11	2			9	УК-10 ПК-1	Устный опрос Творческое задание
8.	Социально-экономическая среда организации	9				9	УК-10 ПК-1	Устный опрос доклад с презентацией
9.	Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства	11		2		9	УК-10 ПК-1	Устный опрос эссе

10	Внутренние и внешние факторы социального развития персонала	10				10	УК-10 ПК-1	Устный опрос Доклад с презентацией,
11	Контроль	4						
	<b>Всего</b>	<b>108</b>	<b>4</b>	<b>6</b>		<b>94</b>		Устный опрос Решение кейсов Творческое задание

### 5.1. Содержание дисциплины

**Тема: Социальное развитие как объект управления.**

Сущность социальной политики.

Планирование социального развития организации. Формы и методы планирования социального развития организации. Управление социальным развитием предприятия.

**Тема: Персонал организации как объект социальной защиты.**

Методы выявления сотрудников организации или учреждения, нуждающихся в социальной помощи. Виды технологий социальной работы с персоналом организаций и учреждений.

Этические основы социальной работы с персоналом организаций и учреждений.

**Тема: Социальная работа с персоналом, учреждений социальной сферы по проектированию профессиональной карьеры.**

Консультирование по профессиональной карьере сотрудников организаций и учреждений социальной защиты. Управленческое воздействие на карьерный процесс: регуляторное, реадaptационное, антикризисное, реконструктивное. Факторы, влияющие на успешность индивидуальной карьеры. Планирование карьеры как постановка карьерных целей и определение способов их реализации. Развитие карьеры как личностный рост. Признаки профессиональной компетентности: обладание специфическими способностями, включающими в себя личностные черты и характеристики поведения, значимые для данной деятельности; способность получать высокие результаты в определенной деятельности; наличие не только знаний, но и умений применять эти знания на практике; повышаемость компетентности в процессе обучения и практики; многокомпонентность психологической компетентности.

**Тема: Система повышения квалификации сотрудников организаций или учреждений социальной защиты.**

Профессиональная переподготовка сотрудников организаций или учреждений социальной защиты, имеющих непрофильное образование:

- определение специфики профессиональных установок и ориентиров, уровня удовлетворенности собственным трудом;
- определение факторов, влияющих на готовность к качественному улучшению своей профессиональной деятельности;
- определение степени осознанности собственной профессиональной позиции;
- определение степени плановости действий, направленных на повышение собствен-



ной конкурентоспособности и расширение собственной горизонтальной карьеры.

**Тема:** Социальные консультации для сотрудников организаций и учреждений.

Технология социальной консультации сотрудников организаций и учреждений. Технологии, используемые при планировании карьеры:

- технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения);
- технологии определения оптимального карьерного пути (карьеро-граммы, карты карьеры);
- технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры ("Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития", технологии разработки плана карьеры (А. Я. Кибанова, В. Сандерса, С. Д. Резника, Г. Г. Зайцева, Н. Карр-Руфино и др.).

**Тема:** Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя.

Аттестация - способ реализации стратегии компании. Цели аттестации наемных работников. Задачи аттестации. Принципы аттестации. Методика подхода к оценке персонала. Основные признаки аттестации. Участники аттестации. Комплексная оценка деловых качеств работников. Показатели (критерии) аттестации. Виды аттестации. Порядок и процедура проведения аттестации. Состав аттестационной комиссии. График проведения аттестации. Структурная схема аттестации. Документы на аттестуемого, представляемые комиссией. Протокол заседания. Правовые последствия аттестации. Процессуальная защита аттестуемых. Принципы организации и правового регулирования аттестации. Решение кадровых задач. Разработка рекомендаций руководителям структурных подразделений фирмы по проведению аттестаций.

**Тема:** Понятие экстренной социальной помощи персоналу организации и учреждений.

Последствия потери близкого человека на профессиональную продуктивность сотрудников организации и учреждений и социально-психологические механизмы их преодоления. Методы социальной поддержки сотрудников организации и учреждений в ситуациях потери близкого человека.

**Тема:** Социально-экономическая среда организации

Организация в социальной среде

Заинтересованные общественные группы (стейкхолдеры)

Корпоративная социальная ответственность как фактор социального развития

Корпоративная социальная ответственность в России

Этика менеджмента/менеджера как детерминанта социального развития персонала

**Тема:** Взаимосвязь социального развития персонала организации с реализацией социальной политики государства

Социальная политика государства

Связь социальной политики и социальной работы

Социальная политика организации

Факторы изменения социальных свойств персонала

План социального развития организации

Социальный паспорт предприятия

**Тема:** Внутренние и внешние факторы социального развития персонала

Основные факторы развития социальной среды организации

Внешние факторы социального развития персонала

Демографические вызовы России

Внутренние факторы социального развития персонала

### **5.3. Тематика лабораторных занятий**

Учебным планом не предусмотрены

### **5.4. Примерная тематика курсовых работ**

Учебным планом не предусмотрены

### **5.5. Самостоятельная работа и контроль успеваемости**

В рамках указанного в учебном плане объема самостоятельной работы по данной дисциплине (в часах) предусматривается выполнение следующих видов учебной деятельности:

Вид самостоятельной работы	Примерная трудоемкость	
	Очное обучение	Заочное обучение
Проработка учебного материала занятий лекционного и семинарского типа	6	12
Опережающая самостоятельная работа (изучение нового материала до его изложения на занятиях)	9	15
Самостоятельное изучение отдельных вопросов тем дисциплины, не рассматриваемых на занятиях лекционного и семинарского типа	9	15
Подготовка к текущему контролю	6	11
Поиск, изучение и презентация информации по заданной теме, анализ научных источников по заданной проблеме	8	16
Решение задач	6	10
Подготовка к промежуточной аттестации	10	15
Итого СРО	54	94

## **6. Образовательные технологии**

При проведении учебных занятий по дисциплине используются традиционные и инновационные, в том числе информационные образовательные технологии, включая при необходимости применение активных и интерактивных методов обучения.

Традиционные образовательные технологии реализуются, преимущественно, в процессе практических (семинарских) занятий. Инновационные образовательные технологии используются в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов в виде применения активных и интерактивных методов обучения.

Информационные образовательные технологии реализуются в процессе использования электронно-библиотечных систем, электронных образовательных ресурсов и элементов электронного обучения в электронной информационно-образовательной среде для активизации учебного процесса и самостоятельной работы студентов.

**Развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений и лидерских качеств при проведении учебных занятий.**

Практические (семинарские) занятия относятся к интерактивным методам обучения и обладают значительными преимуществами по сравнению с традиционными методами обучения, главным недостатком которых является известная изначальная пассивность субъекта и объекта обучения.

Практические занятия могут проводиться в форме групповой дискуссии, «мозговой атаки», разборка кейсов, решения практических задач и др. Прежде, чем дать группе информацию, важно подготовить участников, активизировать их ментальные процессы, включить их внимание, развивать кооперацию и сотрудничество при принятии решений.

Методические рекомендации по проведению различных видов практических (семинарских) занятий.

### **1.Обсуждение в группах**

Групповое обсуждение какого-либо вопроса направлено на нахождение истины или достижение лучшего взаимопонимания, Групповые обсуждения способствуют лучшему усвоению изучаемого материала.

На первом этапе группового обсуждения перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого обучающиеся должны подготовить аргументированный развернутый ответ.

Преподаватель может устанавливать определенные правила проведения группового обсуждения:

- задавать определенные рамки обсуждения (например, указать не менее 5.... 10 ошибок);

- вести алгоритм выработки общего мнения (решения);

- назначить модератора (ведущего), руководящего ходом группового обсуждения.

На втором этапе группового обсуждения вырабатывается групповое решение совместно с преподавателем (арбитром).

Разновидностью группового обсуждения является круглый стол, который проводится с целью поделиться проблемами, собственным видением вопроса, познакомиться с опытом, достижениями.

### **2.Публичная презентация проекта**

Презентация – самый эффективный способ донесения важной информации как в разговоре «один на один», так и при публичных выступлениях. Слайд-презентации с использованием мультимедийного оборудования позволяют эффективно и наглядно представить содержание изучаемого материала, выделить и проиллюстрировать сообщение, которое несет поучительную информацию, показать ее ключевые содержательные пункты. Использование интерактивных элементов позволяет усилить эффективность публичных выступлений.

### **3.Дискуссия**

Как интерактивный метод обучения означает исследование или разбор. Образовательной дискуссией называется целенаправленное, коллективное обсуждение конкретной проблемы (ситуации), сопровождающейся обменом идеями, опытом, суждениями, мнениями в составе группы обучающихся.

Как правило, дискуссия обычно проходит три стадии: ориентация, оценка и консолидация. Последовательное рассмотрение каждой стадии позволяет выделить следующие их особенности.

Стадия ориентации предполагает адаптацию участников дискуссии к самой проблеме, друг другу, что позволяет сформулировать проблему, цели дискуссии; установить правила, регламент дискуссии.

В стадии оценки происходит выступление участников дискуссии, их ответы на возникающие вопросы, сбор максимального объема идей (знаний), предложений, пресечение преподавателем (арбитром) личных амбиций отклонений от темы дискуссии.

Стадия консолидации заключается в анализе результатов дискуссии, согласовании мнений и позиций, совместном формулировании решений и их принятии.

В зависимости от целей и задач занятия, возможно, использовать следующие виды дискуссий: классические дебаты, экспресс-дискуссия, текстовая дискуссия, проблемная дискуссия, ролевая (ситуационная) дискуссия.

## 7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

### 7.1. Описание шкал оценивания степени сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций	Индикаторы	Качественные критерии оценивание			
		2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
<b>УК-10</b>					
Базовый	<b>Знать:</b> - законодательные и нормативные акты, регламентирующие деятельность социальных учреждений; -гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; -цель и работу социального учреждения в решении задач социальной защиты граждан, нуждающихся в помощи, обеспечении благополучия	Не знает законодательные и нормативные акты, регламентирующие деятельность социальных учреждений; -гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; -цель и работу социального учреждения в решении задач социальной защиты граждан, нуждающихся в помощи, обеспечении благополучия	В целом знает законодательные и нормативные акты, регламентирующие деятельность социальных учреждений; -гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; -цель и работу социального учреждения в решении задач социальной защиты граждан, нуждающихся в помощи, обеспечении благополучия	Знает законодательные и нормативные акты, регламентирующие деятельность социальных учреждений; -гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; -цель и работу социального учреждения в решении задач социальной защиты граждан, нуждающихся в помощи, обеспечении благополучия	
	<b>Уметь:</b> - правильно толковать гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; - давать оценку коррупционно-	Не умеет правильно толковать гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; - давать оценку коррупционно-	В целом умеет правильно толковать гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; - давать оценку коррупционно-	Умеет правильно толковать гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; - давать оценку коррупционно-	Умеет правильно толковать гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; - давать оценку коррупционно-

<p>му поведению и применять на практике анти-коррупционное законодательство</p> <p><b>Владеть:</b> - способностью планировать деятельность Учреждения на краткосрочную среднесрочную перспективу; - навыками применения на практике анти-коррупционного законодательства, правовой квалификацией коррупционного поведения и его пресечения</p> <p>Повышенны й</p> <p><b>Знать:</b> - законодательные и нормативные акты, регламентирующие деятельность социальных учреждений; -гражданско-правовые термины, используемые в анти-коррупционном законодательстве; -цель и работу социального учреждения в решении задач социальной защиты граждан, нуждающихся в помощи, обеспечении благополучия</p> <p><b>Уметь:</b></p>	<p>применять на практике анти-коррупционное законодательство</p> <p>Не владеет способностью планировать деятельность Учреждения на краткосрочную среднесрочную перспективу; - навыками применения на практике анти-коррупционного законодательства, правовой квалификацией коррупционного поведения и его пресечения</p>	<p>применять на практике анти-коррупционное законодательство</p> <p>В целом владеет способностью планировать деятельность Учреждения на краткосрочную среднесрочную перспективу; - навыками применения на практике анти-коррупционного законодательства, правовой квалификацией коррупционного поведения и его пресечения</p>	<p>практике анти-коррупционное законодательство</p> <p>Владеет способностью планировать деятельность Учреждения на краткосрочную среднесрочную перспективу; - навыками применения на практике анти-коррупционного законодательства, правовой квалификацией коррупционного поведения и его пресечения</p>	<p>В полном объеме знает законодательные и нормативные акты, регламентирующие деятельность социальных учреждений; -гражданско-правовые термины, используемые в анти-коррупционном законодательстве; -цель и работу социального учреждения в решении задач социальной защиты граждан, нуждающихся в помощи, обеспечении благополучия</p> <p>Умеет в полном</p>
--	--	---	--	---

	<p>- правильно толковать гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве;</p> <p>- давать оценку коррупционному поведению и применять на практике антикоррупционное законодательство</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>- способностью планировать деятельность Учреждения на краткосрочную среднесрочную перспективу;</p> <p>- навыками применения на практике антикоррупционного законодательства, правовой квалификацией коррупционного поведения и его пресечения</p>				<p>объеме умеет правильно толковать гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве;</p> <p>- давать оценку коррупционному поведению и применять на практике антикоррупционное законодательство</p> <p>В полном объеме владеет способностью планировать деятельность Учреждения на краткосрочную среднесрочную перспективу;</p> <p>- навыками применения на практике антикоррупционного законодательства, правовой квалификацией коррупционного поведения и его пресечения</p>
--	---	--	--	--	---

**ПК-1**

Базовый	<p><b>Знает</b> типы и характеристики граждан-получателей социальных услуг; методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан; типологию проблем</p>	<p>Не знает типы и характеристики граждан-получателей социальных услуг; методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан; типологию проблем граждан, ока-</p>	<p>В целом знает типы и характеристики граждан-получателей социальных услуг; методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан; типологию проблем</p>	<p>Знает признаки типы и характеристики граждан-получателей социальных услуг; методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан; типологию проблем</p>
---------	--	--	---	--

	граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, различной этиологии.	завшихся в трудной жизненной ситуации, различной этиологии.	граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, различной этиологии.	граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, различной этиологии.	
	<p><b>Умеет</b> применять методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан с целью выявления их трудной жизненной ситуации; обобщать и систематизировать информацию, касающуюся трудной жизненной ситуации и методов ее преодоления.</p> <p><b>Владеет</b> типами и характеристиками граждан-получателей социальных услуг; методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан; типологию проблем граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, различной этиологии.</p>	<p>Не умеет применять методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан с целью выявления их трудной жизненной ситуации; обобщать и систематизировать информацию, касающуюся трудной жизненной ситуации и методов ее преодоления.</p> <p>Не владеет типами и характеристиками граждан-получателей социальных услуг; методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан; типологию проблем граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, различной этиологии.</p>	<p>В целом умеет применять методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан с целью выявления их трудной жизненной ситуации; обобщать и систематизировать информацию, касающуюся трудной жизненной ситуации и методов ее преодоления.</p> <p>В целом типами и характеристиками граждан-получателей социальных услуг; методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан; типологию проблем граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, различной этиологии.</p>	<p>Умеет применять методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан с целью выявления их трудной жизненной ситуации; обобщать и систематизировать информацию, касающуюся трудной жизненной ситуации и методов ее преодоления.</p> <p>Владеет типами и характеристиками граждан-получателей социальных услуг; методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан; типологию проблем граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, различной этиологии.</p>	

Повышенн ый	<b>Знает</b> типы и характеристики граждан-получателей социальных услуг; методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан; типологию проблем граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, различной этиологии.				В полном объеме знает типы и характеристики граждан-получателей социальных услуг; методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан; типологию проблем граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, различной этиологии.
	<b>Умеет</b> применять методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан с целью выявления их трудной жизненной ситуации; обобщать и систематизировать информацию, касающуюся трудной жизненной ситуации и методов ее преодоления.				Умеет в полном объеме применять методы диагностики причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан с целью выявления их трудной жизненной ситуации; обобщать и систематизировать информацию, касающуюся трудной жизненной ситуации и методов ее преодоления.
	<b>Владеет</b> типами и характеристиками граждан-получателей социальных услуг; методами диагностики причин,				В полном объеме владеет типами и характеристиками граждан-получателей социальных услуг; методами диагностики



	ухудшающих условия жизнедеятельности граждан; типологию проблем граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, различной этиологии.				причин, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан; типологию проблем граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, различной этиологии.
--	---	--	--	--	---

**7.2. Типовые контрольные задания или иные учебно-методические материалы, необходимые для оценивания степени сформированности компетенций в процессе освоения учебной дисциплины**

**7.2.1. Типовые темы к письменным работам, докладам и выступлениям:**

1. Формирование кадровой политики организации.
2. Человеческие ресурсы организации как ценный капитал.
3. Набор и адаптация персонала организации.
4. Мотивация персонала образовательных организаций: теория и практика.
7. Имидж руководителя образовательной организации.
8. Моральный климат в образовательной организации как проявление корпоративной культуры.
9. Современные теории мотивации персонала.
10. Формирование организационной культуры в образовательных организациях как условие развития высокоэффективного коллектива.
11. Социальная программа образовательной организации как способ мотивации и социально-экономической защиты работников.
12. Модели компетентности и индивидуальная компетенция персонала образовательных организаций.
13. Современная технология командообразования.
14. Проблемы качественного совершенствования персонала образовательных организаций: обучение работников или битва за лучших специалистов.
15. Организационная структура и управленческий стиль современной образовательной организации.
16. Этический кодекс образовательной организации.
17. Проектирование рабочих мест в образовательной организации.
18. Повышение эффективности труда в образовательной организации.
19. Аттестация персонала в образовательных организациях РФ.
20. Эволюция концепций управления персоналом.
21. Политика вознаграждения в современных образовательных организациях.
22. Содержательные модели трудовой мотивации.
23. Процессуальные теории мотивации.
24. Особенности стимулирования руководителей образовательных организаций.
25. Мотивы организационного поведения персонала образовательных организаций.

**Критерии оценки доклада, сообщения, реферата:**

Отметка «отлично» за письменную работу, реферат, сообщение ставится, если изложенный в докладе материал:

- отличается глубиной и содержательностью, соответствует заявленной теме;
- четко структурирован, с выделением основных моментов;
- доклад сделан кратко, четко, с выделением основных данных;
- на вопросы по теме доклада получены полные исчерпывающие ответы.

Отметка «хорошо» ставится, если изложенный в докладе материал:

- характеризуется достаточным содержательным уровнем, но отличается недостаточной структурированностью;

- доклад длинный, не вполне четкий;

- на вопросы по теме доклада получены полные исчерпывающие ответы только после наводящих вопросов, или не на все вопросы.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если изложенный в докладе материал:

- недостаточно раскрыт, носит фрагментарный характер, слабо структурирован;

- докладчик слабо ориентируется в излагаемом материале;

- на вопросы по теме доклада не были получены ответы или они не были правильными.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- доклад не сделан;

- докладчик не ориентируется в излагаемом материале;

- на вопросы по выполненной работе не были получены ответы или они не были правильными.

### **1.2.2 Примерные вопросы к промежуточной аттестации (зачет)**

1. Планирование социального развития организации..
2. Методы выявления сотрудников организации или учреждения, нуждающихся в социальной помощи.
3. Виды технологий социальной работы с персоналом организаций и учреждений.
4. Этические основы социальной работы с персоналом организаций и учреждений.
5. Консультирование по профессиональной карьере сотрудников организаций и учреждений социальной защиты.
6. Планирование карьеры как постановка карьерных целей и определение способов их реализации.
7. Признаки профессиональной компетентности.
8. Профессиональная переподготовка сотрудников организаций или учреждений социальной защиты, имеющих непрофильное образование.
9. Технология социальной консультации сотрудников организаций и учреждений.
10. Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя.
11. Методы социальной поддержки сотрудников организации и учреждений в ситуациях потери близкого человека.
12. Организация в социальной среде
13. Заинтересованные общественные группы (стейкхолдеры)
14. Корпоративная социальная ответственность как фактор социального развития
15. Корпоративная социальная ответственность в России
16. Этика менеджмента/менеджера как детерминанта социального развития персонала
17. Социальная политика организации
18. Факторы изменения социальных свойств персонала
19. План социального развития организации
20. Социальный паспорт предприятия
21. Основные факторы развития социальной среды организации
22. Внешние факторы социального развития персонала

23. Демографические вызовы России
24. Внутренние факторы социального развития персонала

### **Критерии оценки устного ответа на зачете по дисциплине**

Итоговая оценка по дисциплине выставляется в соответствии с результатами обучения в течение семестра, которые фиксируются в журнале согласно Положения о балльно-рейтинговой системе оценки знаний бакалавров. Если студент не набрал за период изучения дисциплины необходимое для зачета количество баллов, он сдает зачет в устной форме.

**«Зачтено»** выставляется на зачете на основании следующих показателей:

- полнота раскрытия проблемы, содержащейся в вопросе, в теоретическом аспекте;
- умение грамотно выстроить свой ответ, использовать примеры и факты для доказательности ответа, отвечать на дополнительные вопросы.

**«Не зачтено»** выставляется на зачете на основании следующих показателей:

- проблема, содержащаяся в вопросе, раскрыта не полностью, односторонне, либо проблема вообще не раскрыта;
- неумение грамотно выстроить свой ответ, не понимание задаваемых вопросов, неумение доказать свою позицию.

### **7.2.3. Тестовые задания для проверки знаний студентов**

1. Структура трудовых ресурсов не отражает распределение по
  - а) профессиям
  - б) степени тяжести труда
  - в) образованию
  - г) возврату **(ПК-1)**
  
2. Какой вид социально-экономического поведения является важнейшим в формировании социально-трудовых отношений?
  - а) трудовой
  - б) демографический
  - в) потребительский
  - г) профессиональный **(ПК-1)**
  
3. Коллективный договор – это
  - а) договор между профсоюзами и работодателями
  - б) документ, регулирующий правила внутреннего распорядка
  - в) документ, регулирующий финансовые отношения в организации
  - г) правовой акт, заключаемый работниками и работодателем **(ПК-1)**
  
4. Отбор персонала - это
  - а) определение профессиональной пригодности человека
  - б) инструмент проверки профессиональных знаний кандидата
  - в) форма проверки профессиональных знаний
  - г) все перечисленное **(ПК-1)**
  
5. Приспособление работника к новой среде и трудовому коллективу называется
  - а) профотбором
  - б) профориентацией
  - в) абилитацией
  - г) адаптацией **(ПК-1)**

6. Основные критерии при подборе кандидатов в резерв кадров - это  
а) соответствующий уровень образования и профессиональной подготовки  
б) опыт практической работы с людьми и организаторские способности  
в) личностные качества  
г) соответствующий уровень образования и профессиональной подготовки, опыт практической работы с людьми, организаторские способности, личностные качества **(УК-10)**

7. Нормативный акт, обязательный для исполнения всеми работниками, которым оформляются все решения руководителя, связанные с организацией работы предприятия и структурных подразделений, планированием, отчетностью, финансированием, оперативным управлением и другими направлениями текущей деятельности, носит название  
а) приказ по личному составу;  
б) приказ по основной деятельности;  
в) распоряжение;  
г) служебная записка. **(УК-10)**

8. Трудовая книжка - это  
а) документ, определяющий состав организационных подразделений и перечень должностей  
б) основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника  
в) документ для учета времени, фактически отработанного сотрудником  
г) документ, определяющий квалификацию работника **(УК-10)**

9. Правовой акт, издаваемый руководителем учреждения по вопросам регулирования трудовых правоотношений граждан с администрацией - это  
а) приказ по личному составу;  
б) приказ по основной деятельности;  
в) распоряжение;  
г) акт. **(УК-10)**

10. Положение - это  
а) свод правил, регулирующих деятельность организаций, их взаимоотношения с другими организациями и гражданами, права и обязанности в сфере их деятельности;  
б) нормативные акты, определяющие порядок образования, структуру, функции, компетенцию, обязанности и организацию работы структурного подразделения, комиссии, деятельность должностных лиц и т.п.;  
в) правовые акты, которые издаются в целях установления правил, регулирующих различные стороны деятельности организаций, их подразделений и служб, должностных лиц, граждан, а также в целях разъяснения и определения порядка применения законодательных актов;  
г) документ, составленный несколькими лицами и подтверждающий установленные факты, события, действия. **(УК-10)**

Ключ: 1-б, 2-г, 3-г, 4-а, 5-г, 6-г, 7-б, 8-б, 9-а, 10-б.

**Шкала оценивания** (за правильный ответ дается 1 балл)

«неудовлетворительно» – 50% и менее

«удовлетворительно» – 51-80%

«хорошо» – 81-90%

«отлично» – 91-100%

#### **7.2.4. Бально-рейтинговая система оценки знаний бакалавров**

Согласно Положения о бально-рейтинговой системе оценки знаний бакалавров баллы выставляются в соответствующих графах журнала (см. «Журнал учета бально-рейтинговых показателей студенческой группы») в следующем порядке:

«Посещение» - 2 балла за присутствие на занятии без замечаний со стороны преподавателя; 1 балл за опоздание или иное незначительное нарушение дисциплины; 0 баллов за пропуск одного занятия (вне зависимости от уважительности пропуска) или опоздание более чем на 15 минут или иное нарушение дисциплины.

«Активность» - от 0 до 5 баллов выставляется преподавателем за демонстрацию студентом знаний во время занятия письменно или устно, за подготовку домашнего задания, участие в дискуссии на заданную тему и т.д., то есть за работу на занятии. При этом преподаватель должен опросить не менее 25% из числа студентов, присутствующих на практическом занятии.

«Контрольная работа» или «тестирование» - от 0 до 5 баллов выставляется преподавателем по результатам контрольной работы или тестирования группы, проведенных во внеаудиторное время. Предполагается, что преподаватель по согласованию с деканатом проводит подобные мероприятия по выявлению остаточных знаний студентов не реже одного раза на каждые 36 часов аудиторного времени.

«Отработка» - от 0 до 2 баллов выставляется за отработку каждого пропущенного лекционного занятия и от 0 до 4 баллов может быть поставлено преподавателем за отработку студентом пропуска одного практического занятия или практикума. За один раз можно отработать не более шести пропусков (т.е., студенту выставляется не более 18 баллов, если все пропущенные шесть занятий являлись практическими) вне зависимости от уважительности пропусков занятий.

«Пропуски в часах всего» - количество пропущенных занятий за отчетный период умножается на два (1 занятие=2 часам) (заполняется делопроизводителем деканата).

«Пропуски по неуважительной причине» - графа заполняется делопроизводителем деканата.

«Пропуски по уважительной причине» - графа заполняется делопроизводителем деканата.

«Корректировка баллов за пропуски» - графа заполняется делопроизводителем деканата.

«Итого баллов за отчетный период» - сумма всех выставленных баллов за данный период (графа заполняется делопроизводителем деканата).

### **Таблица перевода балльно-рейтинговых показателей в отметки традиционной системы оценивания**

Соотношение часов лекционных и практических занятий	0/2	1/3	1/2	2/3	1/1	3/2	2/1	3/1	2/0	Соответствие отметки коэффициенту
Коэффициент соответствия балльных показателей традиционной отметке	1,5	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	«зачтено»
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	«удовлетворительно»
	2	1,75	1,65	1,6	1,5	1,4	1,35	1,25	-	«хорошо»
	3	2,5	2,3	2,2	2	1,8	1,7	1,5	-	«отлично»

Необходимое количество баллов для выставления отметок («зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично») определяется произведением реально проведенных аудиторных часов (n) за отчетный период на коэффициент соответствия в зависимости от соотношения часов лекционных и практических занятий согласно приведенной таблице.

«Журнал учета балльно-рейтинговых показателей студенческой группы» заполняется преподавателем на каждом занятии.

В случае болезни или другой уважительной причины отсутствия студента на занятиях, ему предоставляется право отработать занятия по индивидуальному графику.

Студенту, набравшему количество баллов менее определенного порогового уровня, выставляется оценка "неудовлетворительно" или "не зачтено". Порядок ликвидации задолженностей и прохождения дальнейшего обучения регулируется на основе действующего законодательства РФ и локальных актов КЧГУ.

Текущий контроль по лекционному материалу проводит лектор, по практическим занятиям – преподаватель, проводивший эти занятия. Контроль может проводиться и совместно.

## 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Информационное обеспечение образовательного процесса

### 8.1. Основная литература:

1. Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность : учебник для бакалавров / Е. С. Григорян, И. А. Юрасов. — 2-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 248 с. - ISBN 978-5-394-03159-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091190> (дата обращения: 29.02.2021). – Режим доступа: по подписке.
2. Исаченко, И. И. Основы самоменеджмента : учебник / И.И. Исаченко. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 312 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-005304-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1212526> (дата обращения: 19.03.2021). – Режим доступа: по подписке.
3. Левушкина, С. В. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / сост. С.В. Левушкина; Ставропольский гос. аграрный ун-т. - Ставрополь, 2014. - 168 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/514173> (дата обращения: 29.02.2021). – Режим доступа: по подписке.

### 8.2. Дополнительная литература:

4. Резник, С. Д. Организационное поведение : учебник / С.Д. Резник. - 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 433 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1089957. - ISBN 978-5-16-016252-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1089957> (дата обращения: 19.03.2021). – Режим доступа: по подписке.
5. Семенов, Ю. Г. Организационная культура : учебное пособие / Ю. Г. Семенов. - Москва : Университетская книга, 2020. - 256 с. - ISBN 978-5-98704-108-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213074> (дата обращения: 19.03.2021). – Режим доступа: по подписке.

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: краткое, схематичное, последовательное фиксирование основных положений, выводов, формулировок, обобщений; выделение ключевых слов, терминов. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, вызывающего трудности. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом
Контрольная работа/индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Со-

	ставление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Реферат	Реферат: Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться со структурой и оформлением реферата.
Коллоквиум	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам и др.
Самостоятельная работа	Проработка учебного материала занятий лекционного и семинарского типа. Изучение нового материала до его изложения на занятиях. Поиск, изучение и презентация информации по заданной теме, анализ научных источников. Самостоятельное изучение отдельных вопросов тем дисциплины, не рассматриваемых на занятиях лекционного и семинарского типа. Подготовка к текущему контролю, к промежуточной аттестации.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

## 10. Требования к условиям реализации рабочей программы дисциплины (модуля)

### 10.1. Общесистемные требования

*Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «КЧГУ»*

<http://kchgu.ru> - адрес официального сайта университета

<https://do.kchgu.ru> - электронная информационно-образовательная среда КЧГУ

*Электронно-библиотечные системы (электронные библиотеки)*

Учебный год	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
2021 / 2022 учебный год	Электронно-библиотечная система ООО «Знаниум». Договор № 5184 ЭБС от 25 марта 2021г.	с 30.03.2021 г по 30.03.2022 г.
	Электронно-библиотечная система «Лань». Договор № СЭБ НВ-294 от 1 декабря 2020 года.	Бессрочный
2021 /2022 учебный год	Электронная библиотека КЧГУ (Э.Б.).Положение об ЭБ утверждено Ученым советом от 30.09.2015г.Протокол № 1). Электронный адрес: <a href="https://kchgu.ru/biblioteka">https://kchgu.ru/biblioteka</a> - <a href="https://kchgu.ru/">kchgu/</a>	Бессрочный
2021 / 2022 Учебный год	Электронно-библиотечные системы: Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» - <a href="https://www.elibrary.ru">https://www.elibrary.ru</a> . Лицензионное соглашение №15646 от 01.08.2014г.Бесплатно.  Национальная электронная библиотека (НЭБ) – <a href="https://rusneb.ru">https://rusneb.ru</a> . Договор №101/НЭБ/1391 от 22.03.2016г.Бесплатно.  Электронный ресурс «Polred.com Обзор СМИ» – <a href="https://polpred.com">https://polpred.com</a> . Соглашение. Бесплатно.	Бессрочно

### 10.2. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория №505 (корпус 4) для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации  
Специализированная мебель: столы ученические, стулья, доска маркерная.

Технические средства обучения: телевизор, персональные компьютеры в количестве 4 шт. с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows (Лицензия № 60290784, бессрочная),

Microsoft Office (Лицензия № 60127446, бессрочная),

KasperskyEndpointSecurity (Лицензия № 280E-210210-093403-420-2061), с 03.03.2021 по 04.03.2023г.

KasperskyEndpointSecurity (Лицензия № 0E26-190214-143423-910-82), с 14.02.2019 по 02.03.2021г.

2. Аудитория №409 (корпус 4) для проведения самостоятельной работы, групповых и индивидуальных консультаций.

Специализированная мебель: столы ученические, стулья, маркерная доска.

Технические средства обучения: персональный компьютер с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows (Лицензия № 60290784, бессрочная),

Microsoft Office (Лицензия № 60127446, бессрочная),

KasperskyEndpointSecurity (Лицензия № 280E-210210-093403-420-2061), с 03.03.2021 по 04.03.2023г.

KasperskyEndpointSecurity (Лицензия № 0E26-190214-143423-910-82), с 14.02.2019 по 02.03.2021г.

### ***10.3. Необходимый комплект лицензионного программного обеспечения***

1. ABBY FineReader (лицензия №FCRP-1100-1002-3937), бессрочная.
2. Calculate Linux (внесён в ЕРПП Приказом Минкомсвязи №665 от 30.11.2018-2020), бессрочная.
3. GNU Image Manipulation Program (GIMP) (лицензия: №GNU GPLv3), бессрочная.
4. Google G Suite for Education (IC: 01i1p5u8), бессрочная.
5. KasperskyEndpointSecurity (Лицензия № 280E-210210-093403-420-2061), с 03.03.2021 по 04.03.2023г.
6. KasperskyEndpointSecurity (Лицензия № 0E26-190214-143423-910-82), с 14.02.2019 по 02.03.2021г.
7. Microsoft Office (лицензия №60127446), бессрочная.
8. Microsoft Windows (лицензия №60290784), бессрочная.

### ***10.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы***

#### ***Современные профессиональные базы данных***

1. Федеральный портал «Российское образование»- <https://edu.ru/documents/>
2. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (Единая коллекция ЦОР) – <http://school-collection.edu.ru/>
3. Базы данных Scopus издательства Elsevir  
<http://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic>.

#### ***Информационные справочные системы***

1. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования - <http://fgosvo.ru>.
2. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (ФЦИОР) –<http://edu.ru>.
3. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (Единая коллекция ЦОР) – <http://school-collection.edu.ru>.
4. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (ИС «Единое окно») – <http://window/edu.ru>.
5. Информационная система «Информиио».



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

В ФГБОУ ВО «Карачаево-Черкесский государственный университет имени У.Д.Алиева» созданы условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Под специальными условиями для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, включающие использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуги тьютора, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания университета.

Образование обучающихся с ОВЗ может быть организовано, как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университета комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся.

Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса для обучающихся с ОВЗ предусматривает:

- включение в вариативную часть учебного плана специализированных адапционных дисциплин с целью дополнительной индивидуализированной коррекции нарушений учебных и коммуникативных умений, профессиональной и социальной адаптации. Набор этих специфических дисциплин определяется, исходя из конкретной ситуации и индивидуальных потребностей обучающихся с ОВЗ;

- в образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в студенческой группе;

- обеспечение обучающихся с ОВЗ печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;

- для прохождения практик для лиц с ОВЗ при необходимости создаются специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений и с учетом профессионального вида деятельности.

Для осуществления процедуры текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации:

- обучающимся с ОВЗ и инвалидам предоставляется право выбора с учетом индивидуальных психофизических особенностей, формы проведения текущей и итоговой аттестации (устно, письменно, с использованием технических средств, в форме тестирования и др.)

- для подготовки ответов на экзамене промежуточной и итоговой аттестации обучающимся с ОВЗ и инвалидам может быть предоставлено дополнительное время и специальные технические средства.

При защите выпускной квалификационной работы, обучающихся с ОВЗ и инвалиды могут самостоятельно определять способ представления результатов исследования (устно, письменно, с использованием технических средств, различных систем коммуникации и др.).

При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Обучающиеся с ОВЗ могут обучаться по индивидуальному учебному плану в установленные сроки с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося. Индивидуальный график обучения предусматривает различные варианты

проведения занятий в университете как в академической группе, так и индивидуально.

Лицам с ОВЗ и инвалидам, имеющим нарушения опорно-двигательного аппарата, обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовые, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях.

## 12. Лист регистрации изменений

Изменение	Дата и номер протокола ученого совета Университета, на котором были утверждены изменения	Дата введения изменений
Обновлен договор на предоставление доступа к ЭБС «Лань». Договор № СЭБ НВ-294 от 01.12.2020 г. Бессрочный.	Решение Ученого совета от 03.12.2020 г.	03.12.2020 г.
Обновлены договоры: -на использование комплектов лицензионного программного обеспечения: оказание услуг по продлению лицензий на антивирусное программное обеспечение. Kaspersky Endpoint Security (номер лицензии 280E-210210-093403-420-2061). 2021-2023 годы; -на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ООО «Знаниум». Договор № 5184 ЭБС от 25.03.2021г. (срок действия с 30.03.2021 г. по 30.03.2022 г.)	Решение ученого совета КЧГУ от 31 марта 2021 г., протокол №6	31.03.2021 г.