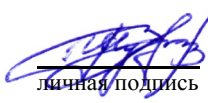


Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования  
 «Московский финансово-юридический университет МФЮА»  
 ФИО: Забелин Алексей Григорьевич  
 Должность: Ректор  
 Дата подписания: 01.03.2022 22:29:04  
 Уникальный программный ключ:  
 672b4d14e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79  
 Рассмотрено и одобрено на заседании  
 учебно-методического совета

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе

 **В.В. Шутенко**  
 личная подпись      инициалы, фамилия

« 21 » июня 2021 г.

Протокол № 10 от 21.06.2021

Председатель совета

 **В.В. Шутенко**  
 личная подпись      инициалы, фамилия

канд. экон. наук Гатиятулин Шайдулла Нуруллович  
 (уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

**Управление социальным развитием организации**

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.02 Менеджмент  
 (код, наименование без кавычек)

ОПОП: Управление человеческими ресурсами  
 (наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная  
 (очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 7 (з.е.)

Всего учебных часов: 252 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Зачет	7	8	8
Экзамен	8	9	9

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2020

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	приобретении знаний основных принципов научного управления социальными процессами в организациях деловой сферы в их взаимосвязи с социальной политикой государства, а так же умений и навыков их применения в практике управления социальной сферой организации.
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> <li>- приобретение научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами, об исторических тенденциях в изменении социально-трудовых отношений;</li> <li>- изучение особенностей формирования социально-трудовых отношений и их функционирования в условиях современной, развитой рыночной экономики;</li> <li>- определение роли социальных факторов в успешной деятельности и общем развитии хозяйственной жизни организации;</li> <li>- усвоение научных представлений об особенностях современного состояния социальной сферы российской экономики и существующих подходах к управлению соответствующими процессами на уровне организаций.</li> </ul>

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Управление коммуникациями Управление человеческими ресурсами Экономика организации (предприятия) Экономика труда
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Маркетинг персонала

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.  
Степень сформированности компетенций**

Компетенции/ ЗУВ	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания	ФОС
ПК3 владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности			
Знать	методы и основные теории стратегического менеджмента; содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления.	знает и способен применять методы и основные теории стратегического менеджмента; может объяснить содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления.	Тест
Уметь	разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации; проводить анализ конкурентной сферы отрасли.	умеет и может разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации; способен проводить анализ конкурентной сферы отрасли.	Выполнение реферата

Владеть	методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы; методами анализа отраслевых рынков в целях повышения конкурентоспособности организаций – участников этих рынков.	владеет и готов применять методы формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы; на высоком уровне может пользоваться методами анализа отраслевых рынков в целях повышения конкурентоспособности организаций – участников этих рынков.	Кейс
ПК12 умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)			
Знать	принципы сбора, классификации, обработки и использования информации, основы исследовательской и аналитической деятельности в этой области.	знает и может применять принципы сбора, классификации, обработки и использования информации, основы исследовательской и аналитической деятельности в этой области.	Тест
Уметь	ориентируясь в рыночных условиях и используя отличные предметные знания, осуществить сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения управленческих задач делать грамотные выводы по результатам проведенного анализа и предлагать мероприятия, повышающие эффективность компании	демонстрирует способности ориентируясь в рыночных условиях и используя отличные предметные знания, способен осуществить сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения управленческих задач может и умеет делать грамотные выводы по результатам проведенного анализа и предлагать мероприятия, повышающие эффективность компании	Выполнение реферата
Владеть	методами разработки и реализации социальных программ. навыками проведения переговоров с экономическими службами предприятий для сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации социальных проектов.	владеет и свободно применяет методы разработки и реализации социальных программ. обладает навыками проведения переговоров с экономическими службами предприятий для сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации социальных проектов.	Кейс

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Формируемые компетенции
---	---------------	------------	------------	-------------------------

1.	Социальная среда организации как объект управления	<p>Понятия «организация» и «предприятие». Природа возникновения организаций. Виды организаций. Внешняя и внутренняя среда организации. Организация как хозяйствующий субъект. Организационно-правовые формы субъектов бизнеса. Государственные и муниципальные учреждения и их отличия от бизнес-организаций. Понятие «социальная среда». Основные элементы и назначение социальной среды. Материально-технические и социально-экономические возможности организации как факторы развития социальной среды.</p> <p>Социальная деятельность организации и гуманизация труда.</p> <p>Управление социальным развитием персонала организации: субъект и объект, сущность. Цели развития социальной среды организации.</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4	ПК3 Знать ПК3 Уметь ПК3 Владеть
2.	Факторы социальной среды организации и методики их оценки	<p>Понятие «факторы социальной среды организации».</p> <p>Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников как фактор эффективной работы и развития организации.</p> <p>Условия труда, охрана и безопасность труда работников. Материальное вознаграждение трудового вклада. Система социальной защиты работников. Социально-психологический климат коллектива и его основные компоненты: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников. Социальная инфраструктура организации. Семейные доходы и расходы работников. Величина, структура, содержание и формы использования досуга работниками.</p> <p>Роль исследований в процессе управления социальным развитием организации. Методики оценки условий труда в организации. Методики оценки удовлетворенности работников различными факторами социальной среды организации. Методики оценки уровня развития социальной среды организации.</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4	ПК12 Знать ПК12 Уметь ПК12 Владеть
3.	Социально-трудовые отношения	<p>Понятия «социальные отношения» и «социально-трудовые отношения». Субъекты социально-трудовых отношений и их взаимодействие.</p> <p>Факторы и объекты социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений.</p> <p>Регулирование социально-трудовых отношений.</p> <p>Субъекты регулирования. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации.</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4	ПК3 Знать ПК3 Уметь ПК3 Владеть

4.	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	<p>Этапы истории трудовой деятельности человечества. Рабство и крепостничество. Горизонтальная дифференциация труда. Трудовая этика индустриального производства. Первые опыты управления социальным развитием на Западе в XIX в, эксперимент Р.Оуэна, научная организация труда Ф.Тейлора, идеи социального развития Г.Эмерсона, социальная служба Г.Форда, концепция человеческих отношений Э.Мейо (Хоторнский эксперимент). Социальная деятельность сельскохозяйственных староверческих общин XIX в.</p> <p>Отечественный опыт социального управления. Опыт социального управления в Советской России: рабочий контроль, социалистическое соревнование, коммунистическая трудовая этика. Управление социальным развитием в СССР. План социального развития трудовых коллективов. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем: опыт предприятий США, Японии, опыт западноевропейских стран.</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4	ПК12 Знать ПК12 Уметь ПК12 Владеть
5.	Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых отношений	<p>Социальное партнерство: понятие, виды. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, уровни, формы.</p> <p>Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.</p> <p>Органы социального партнерства. Коллективные переговоры: ведение, порядок и процедура урегулирования разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.</p> <p>Коллективные договоры и соглашения.</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4	ПК3 Знать ПК3 Уметь ПК3 Владеть
6.	Социальная ответственность организации	<p>Социальная ответственность организации: понятие. Социальная ответственность организации с точки зрения Концепции устойчивого развития. Внешняя и внутренняя социальная ответственность.</p> <p>Программы социальной ответственности современной организации. Управление программами социальной ответственности.</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4	ПК12 Знать ПК12 Уметь ПК12 Владеть
7.	Управление социальным развитием в системе стратегического управления и планирования	<p>Понятие «стратегия». Типы стратегий. Стратегическое планирование. Социальный паспорт организации. Социальная стратегия в системе общего стратегического планирования организации. Принципы разработки социальной стратегии организации. Управление реализацией социальной стратегией. Социально-экономическая эффективность социальной стратегии организации.</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4	ПК3 Знать ПК3 Уметь ПК3 Владеть

8.	Социальная служба организации	<p>Социальная политика организации. Функции социальной политики организации: сокращение конфликтов; формирование благоприятного социально-психологического климата; улучшение отношений между работодателями и наемными работниками; привлечение новых работников; создание благоприятного имиджа организации в глазах общественности; «привязку» персонала к данной организации, способствует тому, чтобы работник отождествлял себя с ней. Механизмы реализации социальной политики в организации. Роль, задачи и функции социальной службы в организации. Инновации и их роль в работе социальных служб. Коммуникационная сеть. Внешние и внутренние факторы структурных изменений в организации. Гуманитарная технология и ее роль в управлении организацией. Социальная инфраструктура предприятия</p> <p>Социальная политика организации. Функции социальной политики организации: сокращение конфликтов; формирование благоприятного социально-психологического климата; улучшение отношений между работодателями и наемными работниками; привлечение новых работников; создание благоприятного имиджа организации в глазах общественности; «привязку» персонала к данной организации, способствует тому, чтобы работник отождествлял себя с ней. Механизмы реализации социальной политики в организации. Роль, задачи и функции социальной службы в организации. Инновации и их роль в работе социальных служб. Коммуникационная сеть. Внешние и внутренние факторы структурных изменений в организации. Гуманитарная технология и ее роль в управлении организацией. Социальная инфраструктура предприятия</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4	ПК3 Знать ПК3 Уметь ПК3 Владеть ПК12 Знать ПК12 Уметь ПК12 Владеть
----	-------------------------------	---	---	---

9.	Внутриорганизационные факторы социальных изменений	<p>Социальные изменения и процессы в организациях деловой сферы. Технические, экономические и социальные параметры организации. Организация как социальная среда личности работника. Понятие социальной среды. Материальные и социально психологические компоненты социальной среды.</p> <p>Вид продукции и уровень технологии ее производства как главные факторы изменения социальных параметров предприятия. Общая численность и демографический состав работников предприятия. Профессионально-квалификационная структура. Условия труда. Физические, санитарно-гигиенические и социально-психологические компоненты трудовой деятельности. Охрана труда.</p> <p>Внутриорганизационная социальная инфраструктура обеспечения безопасности и здоровья работника. Система вознаграждений трудовой деятельности. Материальное и моральное стимулирование труда. Компенсации, социальные права и гарантии. Трудовой коллектив. Межличностные и межгрупповые отношения в трудовом коллективе. Система управления персоналом как фактор социальных изменений</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4	ПК3 Знать ПК3 Уметь ПК3 Владеть ПК12 Знать ПК12 Уметь ПК12 Владеть
10.	Внешние факторы социального развития организации	<p>Месторасположение организации и влияние его особенностей на решение задач улучшения качества жизни работника. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы.</p> <p>Макрофакторы: социально исторические, правовые, природные, политические, демографические, моральнопсихологические, факторы экономической конкуренции. Отраслевые факторы. Внепроизводственная социальная инфраструктура организации. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей в работе, полноценном отдыхе, занятиях спортом, содержательном досуге, в получении общего образования, повышении квалификации и культурного уровня. Доходы и семейный бюджет. Оценка уровня потребления работников и членов их семей. Свободное время. Структура досуга.</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.2.3, 9.2.4	ПК3 Знать ПК3 Уметь ПК3 Владеть ПК12 Знать ПК12 Уметь ПК12 Владеть

### Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

**Форма обучения: очная, 7 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	12	6	0	6	6
2.	12	6	0	6	6

3.	16	8	0	8	6
4.	16	8	0	8	8
5.	14	8	0	6	6
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	72	36	0	34	36

**Форма обучения: очная, 8 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
6.	6	2	0	4	12
7.	8	4	0	4	16
8.	8	2	0	6	14
9.	10	4	0	6	18
10.	8	4	0	4	8
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	44	16	0	24	100

**Форма обучения: очно-заочная, 8 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	4	2	0	2	8
2.	6	4	0	2	16
3.	8	4	0	4	16
4.	8	4	0	4	16
5.	4	2	0	2	16
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	32	16	0	14	76

**Форма обучения: очно-заочная, 9 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
6.	8	4	0	4	8
7.	12	6	0	6	14



8.	12	6	0	6	14
9.	12	6	0	6	8
10.	8	4	0	4	12
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	56	26	0	26	88

#### Форма обучения: заочная, 8 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	2	1	0	1	16
2.	3	1	0	2	22
3.	3	1	0	2	18
4.	2	1	0	1	18
5.	2	0	0	2	16
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	14	4	0	8	94

#### Форма обучения: заочная, 9 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
6.	3	1	0	2	14
7.	4	2	0	2	18
8.	3	1	0	2	18
9.	3	1	0	2	18
10.	3	1	0	2	24
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	20	6	0	10	124

### 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий;

оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

#### Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

#### Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, студенту следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов студентов.

#### Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

#### Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии студенту следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

## **6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины**

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

### Тест для формирования «Знать» компетенции ПКЗ

Вопрос №1 .

Верны ли следующие утверждения?

- А) Социальная технология – это выработка механизмов решения тех или иных социальных задач  
 В) Социальная технология – это организация конкретной практической деятельности по выполнению принятых решений

*Варианты ответов:*

1. А - нет, В - да
2. А - да, В - да
3. А - нет, В - нет

Вопрос №2 .

Принципы социальной политики - это принципы

*Варианты ответов:*

1. централизма
2. комплексности
3. индивидуальной социальной ответственности

Вопрос №3 .

Реализация остаточной модели социальной политики осуществляется в формах

*Варианты ответов:*

1. субсидирования
2. кредитования
3. государственного страхования

Вопрос №4 .

Что из ниже перечисленного не является принципом социального партнерства:

*Варианты ответов:*

1. справедливость и доверие в отношениях партнеров
2. обязательная отчетность за процедуры переговоров перед государством
3. приоритетность согласительных методов и процедур в ходе переговоров и обязательность исполнения достигнутых договоренностей, а также определение ответственности за принятые обязательства

Вопрос №5 .

Выделите главный критерий социального прогресса любого общества:

*Варианты ответов:*

1. повышение благосостояния и культуры людей
2. рост производительных сил и экономики
3. успехи в космосе

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### Выполнение реферата для формирования «Уметь» компетенции ПКЗ

1. Понятие «факторы социальной среды организации».
2. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников как фактор эффективной работы и развития организации.
3. Условия труда как фактор социальной среды организации.
4. Охрана и безопасность труда работников как факторы социальной среды организации.
5. Материальное вознаграждение трудового вклада как фактор социальной среды организации.
6. Система социальной защиты работников как фактор социальной среды организации.
7. Социально-психологический климат коллектива и его основные компоненты: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников.
8. Социальная инфраструктура организации.
9. Семейные доходы и расходы работников.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Кейс для формирования «Владеть» компетенции ПКЗ

1. Социальная служба организации: задачи и функции.
2. Структура, компетенция и функции службы управления персоналом по управлению социальным развитием организации.
5. Социальная защита работников организации: понятие, цели, модели и формы.
6. Страхование в РФ: понятие и виды.
7. Страховые взносы организации на работников: пенсионные отчисления и обязательное медицинское страхование.
8. Организация как налоговый агент работника. Система налоговых вычетов на работников в РФ.
9. Система выплат по беременности и родам в РФ. Декретный отпуск и порядок его предоставления.
10. Жилищная политика и государственные жилищные программы в РФ.

## Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### Тест для формирования «Знать» компетенции ПК12

Вопрос №1 .

Какое из приведенных высказываний верно? 1. Управление социальными процессами в организации осуществляется с целью обеспечения условий формирования гуманизации труда и качества трудовой жизни 2. Главная задача управления социальным развитием организации – разработка и реализация мероприятий, обеспечивающих социальное партнерство

*Варианты ответов:*

1. 1 верно
2. 2 верно
3. оба верны

Вопрос №2 .

Функция службы по управлению социальным развитием, которая предполагает глубокий и разносторонний анализ состояния социальных условий организации

*Варианты ответов:*

1. организационно-распорядительная
2. координирующая
3. контрольная
4. социального прогнозирования и планирования

Вопрос №3 .

Какой компонент не входит в структуру социально-психологического климата коллектива

*Варианты ответов:*

1. нравственно-психологическая совместимость
2. Социальный оптимизм работников
3. мотивация

Вопрос №4 . Работник предприятия - объект или субъект социального управления. Поясните свой ответ

*Варианты ответов:*

1. В социальном управлении объект одновременно выступает и его субъектом, так как и в том и в другом случае речь идет о людях и составляемых ими социальных общностях.
2. В социальном управлении объект одновременно выступает и его субъектом

Вопрос №5 .

Служба, предназначенная для удовлетворения социально-бытовых, культурных, интеллектуальных потребностей работников

*Варианты ответов:*

1. кадровая
2. социальной защиты
3. обеспечения функционирования и развития социальной инфраструктуры

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### **Выполнение реферата для формирования «Уметь» компетенции ПК12**

1. Понятия «организация» и «предприятие».
2. Природа возникновения организаций. Виды организаций.
3. Внешняя и внутренняя среда организации.
4. Организация как хозяйствующий субъект. Организационно-правовые формы субъектов бизнеса.
5. Государственные и муниципальные учреждения. Отличия от бизнес—организаций.
6. Понятие «социальная среда». Основные элементы и назначение социальной среды.
7. Материально-технические и социально-экономические возможности организации как факторы развития социальной среды.
8. Социальная деятельность организации и гуманизация труда.
9. Управление социальным развитием персонала организации: субъект и объект, сущность. Цели развития социальной среды организации.

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Кейс для формирования «Владеть» компетенции ПК12

Кейс-метод: рассмотрение примеров социальных программ (программ социальной ответственности) организаций РТ и РФ.

1. Социальная ответственность организации: понятие.
2. Социальная ответственность организации с точки зрения Концепции устойчивого развития.
3. Внешняя и внутренняя социальная ответственность.
4. Программы социальной ответственности современной организации.
5. Социальная отчетность организации.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения

Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### **Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

#### *Тема 1. Социальная среда организации как объект управления*

1. Понятия «организация» и «предприятие».
2. Природа возникновения организаций. Виды организаций.
3. Внешняя и внутренняя среда организации.
4. Организация как хозяйствующий субъект. Организационно-правовые формы субъектов бизнеса.
5. Государственные и муниципальные учреждения. Отличия от бизнес-организаций.
6. Понятие «социальная среда». Основные элементы и назначение социальной среды.
7. Материально-технические и социально-экономические возможности организации как факторы развития социальной среды.
8. Социальная деятельность организации и гуманизация труда.
9. Управление социальным развитием персонала организации: субъект и объект, сущность.
10. Цели развития социальной среды организации.

#### *Тема 2. Факторы социальной среды организации и методики их оценки*

11. Понятие «факторы социальной среды организации».
12. Создание благоприятных условий труда, быта и досуга работников как фактор эффективной работы и развития организации.
13. Условия труда как фактор социальной среды организации.
14. Охрана и безопасность труда работников как факторы социальной среды организации.
15. Материальное вознаграждение трудового вклада как фактор социальной среды организации.
16. Система социальной защиты работников как фактор социальной среды организации.
17. Социально-психологический климат коллектива и его основные компоненты: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников.
18. Социальная инфраструктура организации.
19. Семейные доходы и расходы работников.

#### *Тема 3. Социально-трудовые отношения*

20. Понятия «социальные отношения» и «социально-трудовые отношения». Субъекты социально-трудовых отношений и их взаимодействие.
21. Факторы и объекты социально-трудовых отношений.



22. Типы социально-трудовых отношений.
23. Регулирование социально-трудовых отношений. Субъекты регулирования. Международная организация труда (МОТ) как субъект регулирования социально-трудовых отношений.
24. Система органов государственного управления РФ в сфере регулирования социально-трудовых отношений.
25. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации.

#### *Тема 4. Отечественный и зарубежный опыт решения социально- трудовых проблем*

26. Этапы истории трудовой деятельности человечества.
27. Социально-трудовые отношения в периоды рабства и крепостничества. 3.Горизонтальная дифференциация труда.
28. Трудовая этика индустриального производства.
29. Первые опыты управления социальным развитием на Западе в XIX в: эксперимент Р.Оуэна, научная организация труда Ф.Тейлора, идеи социального развития Г.Эмерсона, социальная служба Г.Форда, концепция человеческих отношений Э.Мейо (Хоторнский эксперимент).
30. Социальная деятельность сельскохозяйственных староверческих общин XIX в.
31. Отечественный опыт социального управления. Опыт социального управления в Советской России: рабочий контроль, социалистическое соревнование, коммунистическая трудовая этика.
32. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем: опыт предприятий США, Японии, опыт западноевропейских стран.

#### *Тема 5. Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых отношений*

33. Социальное партнерство: понятие, виды.
34. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, уровни, формы.
35. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.
36. Органы социального партнерства.
37. Коллективные переговоры: ведение, порядок и процедура урегулирования разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
38. Коллективные договоры и соглашения.
39. Участие работников в управлении организацией.
40. Ответственность сторон социального партнерства.
41. Профсоюзы: понятие функции. Структура профсоюзов РФ.
42. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
43. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников в РФ.

#### *Тема 6. Социальная ответственность организации*

44. Социальная ответственность организации: понятие.
45. Социальная ответственность организации с точки зрения Концепции устойчивого развития.
46. Внешняя и внутренняя социальная ответственность.
47. Программы социальной ответственности современной организации.
48. Социальная отчетность организации.

#### *Тема 7. Управление социальным развитием в системе стратегического управления и планирования*

49. Понятие «стратегия». Типы стратегий. Стратегическое планирование.
50. Социальный паспорт организации.
51. Социальная стратегия в системе общего стратегического планирования организации.
52. Принципы разработки социальной стратегии организации.
53. Управление реализацией социальной стратегией.
54. Социально-экономическая эффективность социальной стратегии организации.

#### *Тема 8. Социальная служба организации*

55. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.
56. Трудовой коллектив как форма социальной организации.
57. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития
58. Производственная демократия: проблемы и перспективы в современной России.
59. Оплата труда как фактор сплоченности трудового коллектива в организации.

- 60. Роль профсоюзов в социальном развитии организаций.
- 61. Социальная среда как объект управления персоналом.
- 62. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем

*Тема 9. Внутриорганизационные факторы социальных изменений*

- 63. Основные направления гуманизации труда на отечественных предприятиях.
- 64. Основные направления создания благоприятных условий труда, быта и досуга работников.
- 65. Особенности и тенденции повышения качества трудовой жизни персонала в современных организациях.
- 66. Управление социально-психологической адаптацией персонала организации
- 67. Социальные процессы в первичных трудовых коллективах и их регулирование

*Тема 10. Внешние факторы социального развития организации*

- 68. Социальная структура коллектива организации и ее совершенствование.
- 69. Социальное страхование работников: отечественная практика и зарубежный опыт.
- 70. Свободное время и возможности развития потенциала работников организации.
- 71. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.
- 72. Трудовой коллектив как форма социальной организации.
- 73. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития.
- 74. Производственная демократия: проблемы и перспективы в современной России

**Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины**

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

**7. Ресурсное обеспечение дисциплины**

Лицензионное программно-информационное обеспечение	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>3. Google Chrome (свободно-распространяемое программное обеспечение)</li> <li>4. Браузер Спутник (свободно-распространяемое программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>5. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>6. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)</li> </ol>
--	---

Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>2. <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)</li> <li>2. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)</li> <li>3. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)</li> <li>4. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a> - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"</li> <li>2. <a href="https://openedu.ru">https://openedu.ru</a> - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения:</p> <p>занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p>

## 8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Захарова Т.И. Корсакова А.А.	Управление социальным развитием организации	Евразийский открытый институт	2010	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/10887.html">http://www.iprbookshop.ru/10887.html</a>	по логину и паролю
9.1.2	Герасимов В.В. Пичугин А.П. Исаков А.К.	Управление социально-экономическими портфелями программ и проектов организации	Новосибирский государственный аграрный университет, Золотой колос	2014	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/64793.html">http://www.iprbookshop.ru/64793.html</a>	по логину и паролю
9.1.3	Бочарников В.П. Бочарников И.В. Свешников С.В.	Основы системного анализа и управления организациями. Теория и практика	ДМК Пресс	2018	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/89592.html">http://www.iprbookshop.ru/89592.html</a>	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Попович Н.Г.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Университет экономики и управления	2017	учебно-методическое пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/73282.html">http://www.iprbookshop.ru/73282.html</a>	по логину и паролю
9.2.2	Дресвянников В.А. Зубков А.Б.	Стратегическое управление организацией	Ай Пи Эр Медиа	2015	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/31948.html">http://www.iprbookshop.ru/31948.html</a>	по логину и паролю

9.2.3	Райская М.В.	Управление организацией (предприятием)	Казанский национальный исследовательский технологический университет	2016	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/79578.html">http://www.iprbookshop.ru/79578.html</a>	по логину и паролю
9.2.4	Сергеев И.В.	Основы управления организацией	Российская таможенная академия	2018	практикум	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/93204.html">http://www.iprbookshop.ru/93204.html</a>	по логину и паролю

## **9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<http://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных

занятий;

в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;

педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;

действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;

печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи

объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. 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.

Год начала подготовки студентов - 2020