

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЛОВОЙ СФЕРЫ

Кафедра общей и социальной психологии
факультета психологии и философии

Образовательная программа
37.04.01 – Психология

Направленность (профиль) программы
Организационная психология

Психология развития и психотехнологии развития

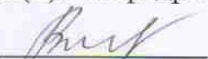
Уровень высшего образования
Магистратура

Форма обучения
Очная, очно-заочная


Статус дисциплины:
входит в обязательную часть ОПОП

Махачкала – 2022

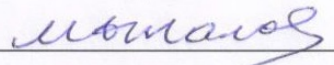
Рабочая программа дисциплины «Социальная организация деловой сферы» составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО магистратура по направлению подготовки 37.04.01 – Психология от 29.07.2020 г. №841

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Вагабова Н.М., к.фил.н., доцент 

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии
от «27» января 2022 г., протокол № 5

Зав. кафедрой  доц. Казиева Н.Н.
(подпись)

На заседании Учебно-методической комиссии факультета психологии и философии от «17» февраля 2022 г. протокол № 2

Председатель УМС  проф. Билалов М.И.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «31» марта 2022 г.

Начальник УМУ  Гасангаджиева А.Г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Социальная организация деловой сферы» входит в обязательную часть ОПОП образовательной программы магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой общей и социальной психологии.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с ключевыми вопросами социальных процессов и взаимодействий в деловой сфере, со знанием психологических основ управленческой деятельности и их применения к решению практических задач в организациях, системного социологического анализа реальных условий труда, качества трудовой жизни работников организации, результатов трудовой деятельности сотрудников организаций в условиях приоритета целей бизнеса – высоких экономических показателей, ответственности бизнеса по отношению к широкому кругу партнеров: обществу, региону, окружающей среде. Курс поделен на две части, первая раскрывает вопросы с точки зрения внутренней социальной организации компаний (социальная

организация трудовой деятельности), тогда как вторая относится к внешней среде компаний и их взаимодействиях с обществом (Социальная ответственность бизнеса).

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: универсальных УК-3, общепрофессиональных – ОПК – 6,7.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме доклада, реферата, индивидуальных заданий, контрольной работы и промежуточный контроль в форме зачёта.

Объем дисциплины 2 зачетные единицы, в том числе в 72 академических часах по видам учебных занятий.

Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					всего		
		Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
3	72	32	16		16		40	зачет	

Очно-заочная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					всего		
		Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
4	72	20	10		10		52	зачет	

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины (модуля) «Социальная организация деловой сферы» являются:

Подготовка магистрантов к участию в проектной, исследовательской и информационноаналитической деятельности, связанной с взаимодействием с современными организациями в качестве медиаторов, экспертов, аналитиков способных:

- планировать и проводить экспертизу проектов в деловой сфере с точки зрения учета целей и интересов менеджмента организаций и их сотрудников,
- участвовать в разработке программ и проектов, ориентированных на создание устойчивых взаимодействий, построенных на принципах согласования экономических и социальных целей.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Социальная организация деловой сферы» входит в обязательную часть ОПОП образовательной программы магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплины, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины:

- Актуальные проблемы теории и практики современной психологии;
- Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы.

Дисциплины, для которых необходимо изучение данной дисциплины:

- Психология массовых коммуникаций;

**3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины
(перечень планируемых результатов обучения)**

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
<p>Командная работа и лидерство УК3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать роль свою в команде</p>	<p>ИУК –3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели ИУК – 3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников ИУК –3.3.Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, строит продуктивное взаимодействие с учетом этого. ИУК – 3.4. Осуществляет обмен информацией, знанием и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели ИУК – 3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат</p>	<p>Знает: основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; Умеет: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; Владеет: простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде</p>	<p>Устный и письменный опрос</p>
<p>Психологическое консультирование ОПК – 6. Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента</p>	<p>ИОПК 6.1.Знает концепции и методы консультирования (индивидуального, группового, семейного и/или организационного) ИОПК 6.2.Умеет оценить проблемы и потребности клиента, сформулировать задачи и выбрать методы консультирования ИОПК 6.3. Владеет базовыми приемами установления отношений и взаимодействия с клиентом</p>	<p>Знает: концепции и методы консультирования (индивидуального, группового, семейного и/или организационного) Умеет: оценить проблемы и потребности клиента, сформулировать задачи и выбрать методы консультирования Владеет: базовыми приемами установления отношений и взаимодействия с клиентом</p>	<p>Устный и письменный опрос</p>

Психологическая профилактика ОПК –7 Способен вести просветительскую и психологопрофилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической	ИОПК 7.1. Знает основные задачи и методы профилактики и просвещения ИОПК 7.2. Умеет оценить потребности целевой аудитории и разработать планы и программы профилактической и просветительской работы ИОПК 7.3. Владеет приемами стимулирования интереса	Знает: основные задачи и методы профилактики и просвещения Умеет: оценить потребности целевой аудитории и разработать планы и программы профилактической и просветительской работы Владеет: приемами стимулирования интереса аудитории	Устный и письменный опрос
культуры общества и понимания роли психологии в решении социально- и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей	аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам.	психологическим знаниям, практике и услугам.	

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Практические занятия		
Модуль 1. Социальная организация трудовой деятельности						
1	Социальная организация трудовой деятельности. Социальная среда организации как объект управления		2	2	6	работа с лит.
2	Ценностно-культурный и институционально-практический компоненты социальной организации трудовой деятельности		2	2	6	работа с лит.
3	Факторы социальной среды организации		2	2	6	Устный опрос
4	Экономическая эффективность и ее социальные последствия		2	2	2	групповое задание контрольная работа
	Итого по 1 модулю		8	8	20	36
Модуль 2. Социальная ответственность бизнеса						
1	Социальная ответственность бизнеса: концепции,		2	2	4	доклад

	программы, исследования					
2	Работа с заинтересованными сторонами в деловой среде		2	2	6	реферат
3	Этические нормы как регулятор взаимодействий в деловой среде		2	2	4	реферат
4	Совершенствование организации труда персонала		2	2	6	контрольная работа
	Итого по 2 модулю		8	8	20	36
	Итого за 3 семестр		16	16	40	Зачет 72

4.2.2. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Практические занятия		
Модуль 1. Социальная организация трудовой деятельности						
1	Социальная организация трудовой деятельности. Социальная среда организации как объект управления		2	2	8	работа с лит.
2	Ценностно-культурный и институционально-практический компоненты социальной организации трудовой деятельности		1	1	6	работа с лит.
3	Факторы социальной среды организации		1	1	8	групповое задание
4	Экономическая эффективность и ее социальные последствия				6	контрольная работа
	Итого по 1 модулю		4	4	28	36
Модуль 2. Социальная ответственность бизнеса						
1	Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования		1	1	6	доклад
2	Работа с заинтересованными сторонами в деловой среде		1	1	6	реферат
3	Этические нормы как регулятор взаимодействий в деловой среде		2	2	6	реферат
4	Совершенствование организации труда персонала		2	2	6	контрольная работа
	Итого по 2 модулю		6	6	24	36

	Итого за 4 семестр		10	10	52	Зачет 72
--	---------------------------	--	-----------	-----------	-----------	---------------------

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Социальная организация трудовой деятельности

Тема 1. Социальная организация трудовой деятельности. Социальная среда организации как объект управления

Социальная организация трудовой деятельности: определение и содержательные компоненты. Ключевые проблемы изучения социальной организации: показатели, уровни анализа, источники данных, модели исследования. Основные модели изучения социальной организации трудовой деятельности: отечественный и зарубежный опыт. Соотношение планируемого и непреднамеренного в социальной организации трудовой деятельности.

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.

Социальная деятельность организации и гуманизация труда.

Управление социальным развитием персонала организации: субъект и объект, сущность. Цели развития социальной среды организации.

Тема 2. Ценностно-культурный и институционально-практический компоненты социальной организации трудовой деятельности

Организационная культура как элемент социальной организации трудовой деятельности. Нормы и ценности как показатели организационной культуры, трудности исследования. Нормативные представления о ролевом, сверхролевом и антиролевом поведении как компонент организационной культуры. Субкультуры рядовых сотрудников и руководителей организации. Опыт российских компаний в изучении ценностей сотрудников. Управляемый компонент организационной культуры. Практики и политики управления человеческими ресурсами как элемент социальной организации трудовой деятельности. Практики управления и трудовые практики. Совокупность практик, формирующих преднамеренные воздействия в рамках социальной организации трудовой деятельности.

Тема 3. Факторы социальной среды организации

Понятие и сущность фактора. Факторный анализ социальной среды организации Сущность условий труда. Охрана труда. Безопасность труда.

Мотивация персонала. Оценка труда персонала и стимулирование. Сущность материального вознаграждения трудового вклада.

Сущность понятия «социально-психологический климат коллектива». Формирование трудового коллектива: подбор, расстановка персонала, трудовая адаптация и социализация. Особенности межличностных отношений в коллективе. Основы делового общения. Структура социальнопсихологического климата: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников. Виды и причины внутриорганизационных конфликтов. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.

Сущность социальной защиты работников. Понятие оптимальной продолжительности рабочего времени. Методы социального обеспечения. Этапы реформирования социального страхования.

Структура и задачи управления социальным развитием персонала. Основные задачи социальной службы организации. Анализ интеллектуального и нравственного потенциала работников, культуры общения и особенностей взаимодействия сотрудников. Использование различных видов социальных и гуманитарных технологий. Условия соблюдения социальных норм. Разработка и реализация мероприятий, обеспечивающих социальное партнерство.

Основные функции социальной службы организации. Социальное прогнозирование и планирование. Организационно-распорядительные и координирующие функции. Побудительное стимулирование. Контроллинг персонала. Понятие социальной эффективности изменений в социальной среде организации.

Тема 4. Экономическая эффективность и ее социальные последствия

Выбор между экономической эффективностью и общественным благом. Основные понятия экономической эффективности современного бизнеса. Основные модели оценки экономической эффективности. Современные эмпирические исследования по связи социальной организации и экономической эффективности: индикаторы экономической эффективности, факторы, последствия. Социальная организация как фактор экономической эффективности. Социальная организация как фактор выживания организации. Современные эмпирические исследования: индикаторы социальной эффективности, факторы, последствия. Модели согласования экономических результатов и социальных последствий: качество трудовой жизни. Институциональные условия согласования разных видов эффективности.

Модуль 2. Организационное проектирование и организационная эффективность

Тема 5. Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования

Выбор между экономической эффективностью и общественным благом. Современные концепции корпоративной социальной ответственности. Институциональные основы социальной ответственности. Социальная ответственность как составляющая устойчивого развития. Практики социальной ответственности в современной России.

Тема 6. Работа с заинтересованными сторонами в деловой среде

Типологии заинтересованных сторон. Сотрудники компании как заинтересованная сторона. Принципы выстраивания отношений с заинтересованными сторонами в современной деловой сфере. Коммуникации с заинтересованными сторонами. Конфликты интересов и проблемы взаимодействия с заинтересованными сторонами. Программы и проекты согласования интересов заинтересованных сторон в практике российских организаций. Мировые тенденции в развитии и применении подходов социальной ответственности: результаты исследований, опыт в России и за рубежом. Ключевые проблемы исследования.

Тема 7. Этические нормы как регулятор взаимодействий в деловой среде

Этика как регулятор взаимодействий. Нормативная регуляция: соотношение и конфликт социокультурных норм, профессиональной этики, организационной культуры, правовых норм, общественной морали. Истоки этики деловых взаимодействий: религия, право, институты, культура. Современные концепции деловой этики. Институциональные основы этики. Индивидуальное этическое и нравственное поведение. Этические проблемы и дилеммы в деловой среде. Понятие этически правильного решения и поведения личности. Ключевые факторы этического поведения и условия предотвращения этических нарушений. Ключевые проблемы и исследования этики в деловой среде. Основы профессиональной этики. Профессиональные стандарты деятельности. Роль профессиональных норм в регуляции индивидуального поведения. Кодексы профессиональной этики.

Тема 8. Совершенствование организации труда персонала

Понятие организации труда персонала. Организация, условия и охрана труда. Эргономическое проектирование. Совершенствование социально-психологической составляющей трудового процесса: социализация персонала, адаптация (понятие, виды, методы). Совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса. Улучшение условий, охраны и безопасности труда с учетом приоритетной роли человека в материальном и духовном производстве. Усиление мотивации и стимулирования работников. Создание и поддержание здоровой социально-психологической и духовнонравственной атмосферы совместной деятельности. Обеспечение функционального сотрудничества и социального партнерства в трудовых отношениях. Уровень и качество жизни. Удовлетворенность трудом.

Критерии психофизиологических возможностей человека. Методы определения утомления и напряженности труда. Физиологические и психологические методы определения функционального состояния. Активные методы снятия утомления. Методика измерения работоспособности. Определение времени и продолжительности перерывов и микроперерывов. Режим работы. Оптимизация трудовой деятельности. Эргономичность информации. Оптимизация предоставляемой информации. Организация рабочего места служащих. Нормы рабочего пространства. Особенности оптимизации деятельности человека при работе с видеотерминалом.

Определение основных направлений и функций подсистемы управления персоналом. Разработка процедур планирования и мониторинга персонала. Определение требований к персоналу (профессиограммы). Разработка системы найма и отбора персонала. Разработка системы оценки персонала. Разработка системы обучения и продвижения персонала. Разработка систем оплаты и мотивации персонала.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.

Модуль 1. Социальная организация трудовой деятельности

Практическое занятие 1. Тема 1. Социальная организация трудовой деятельности

1. Социальная организация трудовой деятельности: определение и содержательные компоненты. Ключевые проблемы изучения социальной организации: показатели, уровни анализа, источники данных, модели исследования.
2. Основные модели изучения социальной организации трудовой деятельности: отечественный и зарубежный опыт.
3. Понятия «организация» и «предприятие». Природа возникновения организаций. Виды организаций. Внешняя и внутренняя среда организации.
4. Организация как хозяйствующий субъект. Организационно-правовые формы субъектов бизнеса. Государственные и муниципальные учреждения и их отличия от бизнес-организаций.
5. Понятие «социальная среда». Основные элементы и назначение социальной среды. Материально-технические и социально-экономические возможности организации как факторы развития социальной среды.
6. Социальная деятельность организации и гуманизация труда. Управление социальным развитием персонала организации: субъект и объект, сущность. Цели развития социальной среды организации.

Практическое занятие 2. Тема 2. Ценностно-культурный и институционально-практический компоненты социальной организации трудовой деятельности

1. Организационная культура как элемент социальной организации трудовой деятельности. Нормы и ценности как показатели организационной культуры, трудности исследования.
2. Нормативные представления о ролевом, сверхролевом и антиролевом поведении как компонент организационной культуры.
3. Субкультуры рядовых сотрудников и руководителей организации.
4. Опыт российских компаний в изучении ценностей сотрудников. Управляемый компонент организационной культуры.
5. Практики и политики управления человеческими ресурсами как элемент социальной организации трудовой деятельности.

Практическое занятие 3. Тема 3. Факторы социальной среды организации

1. Понятие и сущность фактора. Факторный анализ социальной среды организации
Сущность условий труда. Охрана труда. Безопасность труда.
2. Мотивация персонала. Оценка труда персонала и стимулирование. Сущность материального вознаграждения трудового вклада.

3. Формирование трудового коллектива: подбор, расстановка персонала, трудовая адаптация и социализация. Сущность понятия «социально-психологический климат коллектива». Структура социально-психологического климата.

4. Особенности межличностных отношений в коллективе. Основы делового общения. Виды и причины внутриорганизационных конфликтов. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.

5. Сущность социальной защиты работников. Методы социального обеспечения. Этапы реформирования социального страхования.

6. Структура и задачи управления социальным развитием персонала. Основные задачи и функции социальной службы организации.

Практическое занятие 4. Тема 4. Экономическая эффективность и ее социальные последствия

1. Выбор между экономической эффективностью и общественным благом. Основные понятия экономической эффективности современного бизнеса. Основные модели оценки экономической эффективности.

2. Современные эмпирические исследования по связи социальной организации и экономической эффективности: индикаторы экономической эффективности, факторы, последствия.

3. Социальная организация как фактор экономической эффективности, как фактор выживания организации.

4. Современные эмпирические исследования: индикаторы социальной эффективности, факторы, последствия.

5. Модели согласования экономических результатов и социальных последствий: качество трудовой жизни. Институциональные условия согласования разных видов эффективности.

Модуль 2. Организационное проектирование и организационная эффективность

Практическое занятие 5. Тема 5. Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования

1. Выбор между экономической эффективностью и общественным благом. Современные концепции корпоративной социальной ответственности.

2. Институциональные основы социальной ответственности.

3. Организационная рационализация. Цели проектирования организации. Принципы, научные основы проектирования.

4. Социальная ответственность как составляющая устойчивого развития.

5. Практики социальной ответственности в современной России.

Практическое занятие 6. Тема 6. Работа с заинтересованными сторонами в деловой среде 1.

Типологии заинтересованных сторон. Сотрудники компании как заинтересованная сторона.

2. Принципы выстраивания отношений с заинтересованными сторонами в современной деловой сфере.

3. Коммуникации с заинтересованными сторонами. Конфликты интересов и проблемы взаимодействия с заинтересованными сторонами.

4. Программы и проекты согласования интересов заинтересованных сторон в практике российских организаций.

5. Мировые тенденции в развитии и применении подходов социальной ответственности: результаты исследований, опыт в России и за рубежом. Ключевые проблемы исследования.

Практическое занятие 7. Тема 7. Этические нормы как регулятор взаимодействий в деловой среде

1. Этика как регулятор взаимодействий. Нормативная регуляция: соотношение и конфликт социокультурных норм, профессиональной этики, организационной культуры, правовых норм, общественной морали. Истоки этики деловых взаимодействий.
2. Современные концепции деловой этики. Институциональные основы этики.
3. Этические проблемы и дилеммы в деловой среде.
4. Понятие этически правильного решения и поведения личности. Ключевые факторы этического поведения и условия предотвращения этических нарушений.
5. Ключевые проблемы и исследования этики в деловой среде. Основы профессиональной этики.
6. Профессиональные стандарты деятельности. Роль профессиональных норм в регуляции индивидуального поведения. Кодексы профессиональной этики.

Практическое занятие 8. Тема 8. Совершенствование организации труда персонала

1. Понятие организации труда персонала. Организация, условия и охрана труда. Эргономическое проектирование.
2. Совершенствование социально-психологической составляющей трудового процесса: социализация персонала, адаптация (понятие, виды, методы).
3. Совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса.
4. Критерии психофизиологических возможностей человека. Физиологически и психологические методы определения функционального состояния. Активные методы снятия утомления.
5. Определение основных направлений и функций подсистемы управления персоналом. Разработка процедур планирования и мониторинга персонала.

5. Образовательные технологии

В рамках учебного курса предусмотрены коллективные формы обучения, а также предоставление студентам возможности индивидуального образования и самовыражения, с учетом личных познавательных способностей и предпочтений.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий: деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические тесты, применяются информационные технологии.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

		- дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка теоретического материала	Методические рекомендации для студентов направления «Организационная психология» по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой общей и социальной психологии
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3	Реферат	
4	Подготовка к текущему контролю	
№	Вид СРС	Перечень учебно методического обеспечения

Перечень примерных контрольных вопросов заданий для самостоятельной работы

1. Социальная среда организации как объект управления
2. Понятие, основные элементы и назначение социальной среды
Содержание и формы управления социальным развитием персонала.
- 3.
4. Реализация стратегии привлечения персонала, маркетинг персонала.
5. Гуманизация труда
6. Планирование работы с персоналом организации.
7. Анализ работы персонала и рабочего места. Оценка результатов труда персонала.
8. Современные тенденции социального развития
9. Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества
10. Приоритетные направления социального развития в современных условиях
11. Характеристики социальной сферы страны
12. Ключевые цели социальной политики государства
13. Особенности социального партнерства в России
14. Факторы социальной среды организации
Организация, условия и охрана труда. Расстановка персонала
- 15.
16. Мотивация и оценка персонала
17. Социально-психологический климат коллектива, влияние на него трудовой адаптации работников
18. Социальная защита работников
19. Структура и задачи управления социальным развитием персонала
20. Функции и направления деятельности социальной службы
21. Сущность и функции нормирования труда.
22. Классификация затрат рабочего времени.
23. Классификация норм труда.
24. Классификация нормативных материалов.
25. Понятие и задачи обоснования норм труда.
26. Классификация методов исследования трудовых процессов.
27. Регламентация труда работников системы управления.
28. Типовые нормы времени. Область их применения.
29. Как используют нормы труда при распределении работ?
30. Методы исследования трудовых процессов работников аппарата управления.
31. Особенности нормирования труда работников сферы управления.
32. Единые нормы времени. Область их применения.
33. Фотография рабочего времени. Область применения и методика проведения.
34. Формы и методы комплексной регламентации труда работников аппарата управления.
35. Методика разработки нормативов численности.
36. Нормы соотношений и нормы управляемости.
37. Оптимизация численности работников аппарата управления на базе изучения и анализа их загрузки.

Виды самостоятельной работы

1. Подготовка к практическим занятиям.
2. Подготовка к зачету.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины. 7.1. Типовые контрольные задания

Тесты

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

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

Вопрос №6.

Верны ли следующие утверждения?

А) Демографическая политика может быть направлена на прирост народонаселения

В) Демографическая политика может быть направлена на сдерживание роста народонаселения *Варианты ответов:*

1. А - нет, В - да

2. А - нет, В - нет

3. А - да, В - да

Вопрос №7.

Верны ли следующие утверждения?

А) Какова социальная политика, такова и социальная работа

В) Реализация содержания, форм и методов социальной работы полностью определяется социальной политикой

Варианты ответов:

1. А - да, В - да

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

Вопрос №8.

В качестве объекта политики государства на рынке труда выступает *Варианты ответов:*

1. незанятое экономически активное население
 2. занятое трудоспособное население
 3. мужское население
- Вопрос №9.

Регулирование социального положения всех участников общественной жизни с помощью средств администрирования - это социальное *Варианты ответов:*

1. прогнозирование
 2. управление
 3. развитие
- Вопрос №10.

Идея стандартизации учетных процедур состоит в:

Варианты ответов:

1. в разработке индивидуального набора стандартов для каждой страны
 2. в разработке общего набора стандартов для всех стран
 3. в разработке особого набора стандартов для каждой страны
 4. в разработке набора стандартов для каждой страны
 5. в разработке унифицированного набора стандартов, применимых к любой ситуации в любой стране, в силу чего отпадает необходимость создания национальных стандартов
- Вопрос №11.

Размер базовой части трудовой пенсии по старости с учетом индексации с 1 октября 2007 года утвержден (использовать систему СПС КонсультантПлюс): *Варианты ответов:*

1. Федеральным законом N 173-ФЗ (ред. от 28.04.2009)
 2. Федеральным законом N 173-ФЗ (ред. от 28.04.2009)
 3. Федеральным законом N 173-ФЗ (ред. от 01.11.2007)
 4. Федеральным законом N 173-ФЗ (ред. от 24.09.2007)
- Вопрос №12.

Трипартизм – это специфический вид социального партнерства, который включает:

Варианты ответов:

1. работников, работодателей и профсоюзы
2. работников, работодателей и представителей государства
3. предпринимателей и профсоюзы

Вопрос №13.

Отметьте социально-экономическое мероприятие, которое не может позитивно отразиться на социальной сфере общества:

Варианты ответов:

1. развитие частной инициативы
2. разгосударствление экономики
3. неконтролируемый рост потребительских цен

Вопрос №14.

Верны ли следующие утверждения?

А) Основной принцип социально-демократической модели социальной политики – «социальная справедливость»

В) Основной принцип социально-демократической модели социальной политики –

вспомогательность *Варианты ответов:*

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

Вопрос №15.

Характеристики социальной политики - это

Варианты ответов: 1. Уровень ВВП

2. Степень удовлетворения насущных потребностей 3.

Уровень инфляции

Вопрос №16.

Результат эскалации социальных конфликтов, роста их массовости и остроты - это социальная

Варианты ответов:

1. конфликтность

2. напряженность 3. эскалация Вопрос №17.

Верны ли следующие утверждения?

А) Мигранты – это люди, въезжающие в страну

В) Эмигранты – это выезжающие из страны *Варианты ответов:*

1. А - да, В - нет

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

Вопрос №18.

Верны ли следующие утверждения?

А) К первичным субъектам социальной политики относятся социальные группы

В) К первичным субъектам социальной политики относятся организации, представляющие

интересы социальных групп

Варианты ответов:

1. А - да, В - да

2. А - нет, В - нет

3. А - да, В - нет

Темы рефератов

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: нравственнопсихологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников.
8. Социальная инфраструктура организации.
9. Семейные доходы и расходы работников.
10. Социальная среда организации как объект управления
11. Понятие, основные элементы и назначение социальной среды
12. Содержание и формы управления социальным развитием персонала.
13. Анализ работы персонала и рабочего места. Оценка результатов труда персонала.
14. Современные тенденции социального развития
15. Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества
16. Ключевые цели социальной политики государства
17. Особенности социального партнерства в России
18. Организация, условия и охрана труда. Расстановка персонала
19. Мотивация и оценка персонала
20. Социально-психологический климат коллектива, влияние на него трудовой адаптации работников
21. Социальная защита работников
22. Структура и задачи управления социальным развитием персонала 23. Функции и направления деятельности социальной службы

24. Регламентация труда работников системы управления.
25. Особенности нормирования труда работников сферы управления.
26. Единые нормы времени. Область их применения.

Вопросы для итогового контроля. 1. Организация как объект исследования и проектирования. Концепции и подходы в изучение

организации.

2. Типы и формы организаций. Выявление и анализ системы целей организации.
3. Социальная среда организации.
4. Феномен самоорганизации.
5. Общее определение миссии, её управленческая ценность. Основные недостатки, встречающиеся при формировании миссии.
6. Схема взаимосвязи различных элементов организационно-управленческой подсистемы управления.
7. Социальная организация трудовой деятельности: определение и содержательные компоненты. Ключевые проблемы изучения социальной организации: показатели, уровни анализа, источники данных, модели исследования.
8. Основные модели изучения социальной организации трудовой деятельности: отечественный и зарубежный опыт.
9. Понятия «организация» и «предприятие». Природа возникновения организаций. Виды организаций. Внешняя и внутренняя среда организации.
10. Организация как хозяйствующий субъект. Организационно-правовые формы субъектов бизнеса. Государственные и муниципальные учреждения и их отличия от бизнес-организаций.
11. Понятие «социальная среда». Основные элементы и назначение социальной среды. Материально-технические и социально-экономические возможности организации как факторы развития социальной среды.
12. Социальная деятельность организации и гуманизация труда. Управление социальным развитием персонала организации: субъект и объект, сущность. Цели развития социальной среды организации.
13. Организационная культура как элемент социальной организации трудовой деятельности. Нормы и ценности как показатели организационной культуры, трудности исследования.
14. Нормативные представления о ролевом, сверхролевом и антиролевом поведении как компонент организационной культуры.
15. Субкультуры рядовых сотрудников и руководителей организации.
16. Опыт российских компаний в изучении ценностей сотрудников. Управляемый компонент организационной культуры.
17. Практики и политики управления человеческими ресурсами как элемент социальной организации трудовой деятельности.
18. Понятие и сущность фактора. Факторный анализ социальной среды организации
Сущность условий труда. Охрана труда. Безопасность труда.
19. Мотивация персонала. Оценка труда персонала и стимулирование. Сущность материального вознаграждения трудового вклада.

20. Формирование трудового коллектива: подбор, расстановка персонала, трудовая адаптация и социализация. Сущность понятия «социально-психологический климат коллектива». Структура социально-психологического климата.
21. Особенности межличностных отношений в коллективе. Основы делового общения. Виды и причины внутриорганизационных конфликтов. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
22. Сущность социальной защиты работников. Методы социального обеспечения. Этапы реформирования социального страхования.
23. Структура и задачи управления социальным развитием персонала. Основные задачи и функции социальной службы организации.
24. Выбор между экономической эффективностью и общественным благом. Основные понятия экономической эффективности современного бизнеса. Основные модели оценки экономической эффективности.
25. Современные эмпирические исследования по связи социальной организации и экономической эффективности: индикаторы экономической эффективности, факторы, последствия.
26. Социальная организация как фактор экономической эффективности, как фактор выживания организации.
27. Современные эмпирические исследования: индикаторы социальной эффективности, факторы, последствия.
28. Модели согласования экономических результатов и социальных последствий: качество трудовой жизни. Институциональные условия согласования разных видов эффективности.
29. Выбор между экономической эффективностью и общественным благом. Современные концепции корпоративной социальной ответственности.
30. Институциональные основы социальной ответственности.
31. Организационная рационализация. Цели проектирования организации. Принципы, научные основы проектирования.
32. Социальная ответственность как составляющая устойчивого развития. Практики социальной ответственности в современной России.
33. Типологии заинтересованных сторон. Сотрудники компании как заинтересованная сторона.
34. Принципы выстраивания отношений с заинтересованными сторонами в современной деловой сфере.
35. Коммуникации с заинтересованными сторонами. Конфликты интересов и проблемы взаимодействия с заинтересованными сторонами.
36. Программы и проекты согласования интересов заинтересованных сторон в практике российских организаций.
37. Мировые тенденции в развитии и применении подходов социальной ответственности: результаты исследований, опыт в России и за рубежом. Ключевые проблемы исследования.
38. Этика как регулятор взаимодействий. Нормативная регуляция: соотношение и конфликт социокультурных норм, профессиональной этики, организационной культуры, правовых норм, общественной морали. Истоки этики деловых взаимодействий.
39. Современные концепции деловой этики. Институциональные основы этики.
40. Этические проблемы и дилеммы в деловой среде.
41. Понятие этически правильного решения и поведения личности. Ключевые факторы этического поведения и условия предотвращения этических нарушений.

42. Ключевые проблемы и исследования этики в деловой среде. Основы профессиональной этики.
43. Профессиональные стандарты деятельности. Роль профессиональных норм в регуляции индивидуального поведения. Кодексы профессиональной этики.
44. Понятие организации труда персонала. Организация, условия и охрана труда. Эргономическое проектирование.
45. Совершенствование социально-психологической составляющей трудового процесса: социализация персонала, адаптация (понятие, виды, методы).
46. Совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса.
47. Критерии психофизиологических возможностей человека. Физиологически и психологические методы определения функционального состояния. Активные методы снятия утомления.
48. Определение основных направлений и функций подсистемы управления персоналом. Разработка процедур планирования и мониторинга персонала.

7.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно плану семинарских занятий Критерии оценки:

оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов); **оценка «хорошо»:** твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа; **оценка «удовлетворительно»:** неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала; **оценка «неудовлетворительно»:** отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при выполнении индивидуальных контрольных заданий

оценка «отлично»: задание выполнено самостоятельно, качественно, в заданные сроки, уверенно даны все необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

оценка «хорошо»: задание выполнено самостоятельно, качественно, либо с незначительными ошибками, не соблюдены сроки, в целом, даны необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

оценка «удовлетворительно»: задание выполнено некачественно, с существенными ошибками, не соблюдены сроки, необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию даны неуверенно

оценка «неудовлетворительно»: задание не выполнено или выполнено неправильно

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при проведении контрольной работы

Компонентом текущего контроля по дисциплине являются письменные контрольные работы. На контрольной работе каждому студенту дается 1 вопрос/задание.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание по заданному вопросу/заданию, четко, логично, последовательно и грамотно изложившему свой ответ в письменном виде.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала по заданному вопросу/заданию, представившему в целом правильный ответ, однако, изложенный недостаточно логично и грамотно в письменном виде.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, представивший частично правильный ответ на заданный вопрос/задание, изложивший его нелогично, и недостаточно грамотно в письменном виде.

Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту при отсутствии ответа на заданный вопрос/задание; в случае полностью неверного ответа на заданный вопрос/задание.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов

Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:

- отражать основное содержание выбранной темы;
- отражать степень разработанности данной темы в литературе;
- должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; □ текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом;
- текст должен быть написан грамотно.

Критерии оценки:

оценка «отлично»: текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

оценка «хорошо»: текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

оценка «удовлетворительно»: текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

оценка «неудовлетворительно»: текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество).

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 50 % и промежуточного контроля – 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 20 баллов,
- участие на практических занятиях - 20 баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ - 30 баллов. Промежуточный контроль по дисциплине включает:
- устный опрос – 30 баллов,
- письменная контрольная работа - 30 баллов, - тестирование - 40 баллов.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

а) адрес сайта курса

<http://edu.dgu.ru/course/view.php?id>

б) основная литература:

1. Занковский А.Н. Организационная психология: учебное пособие. – М.: ФОРУМ, 2009. - [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.psyoffice.ru/page,135,3794-zankovskijj-a.-n.organizacionnaja-psikhologija.html>

2. Занковский А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме: Монография. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.

3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. 4-е изд. М.: ЮНИТИ, 2012. -[Электронный ресурс]. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=376950&spec=1>

в) дополнительная литература:

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева ; Российская академия наук, Институт психологии. - Москва : Институт психологии РАН, 2015. - Вып. 7. - 520 с. (Труды Института психологии РАН). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472726>

2. Быков, С.В. Организационная психология / С.В. Быков ; Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Самарская гуманитарная академия». Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с.: - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365>

3. Жог, В.И. Методология организационной психологии: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : МПГУ, 2017. - 178 с. [Электронный ресурс]. - URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996\(18.11.2018\)](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996(18.11.2018)).

4. Журавлев, А.Л. Актуальные проблемы социально ориентированных отраслей психологии / А.Л. Журавлев. - Москва: Институт психологии РАН, 2011. - 560 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86288>

5. Красникова Е.А. Этика и психология профессиональной деятельности. М: ФОРУМ: ИНФРАМ, 2009. [Электронный ресурс]. - URL: http://www.studmed.ru/uchebnik-ea-krasnikova-etika-ipsihologiya-professionalnoy-deyatelnosti_ceaf17af195.html

6. Психология современного лидерства: Американские исследования / сост. Д.П. Канджеми, К.Д. Ковальски ; ред. Т.Н. Ушаковой ; пер. А.В. Александрова. - Москва: Когито-Центр, 2007. - 288 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226772>.

7. Пырьев, Е.А. Психология труда: учебное пособие / Е.А. Пырьев. - Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 458 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999>

8. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский; Российская академия наук и др. - Москва: Институт психологии РАН, 2015. - 712 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

В самостоятельной работе студента могут быть использованы кроме основной и дополнительной литературы следующие интернет ресурсы, доступ к которым предоставляет Научная библиотека Дагестанского государственного университета:

1. <http://elib.dgu.ru/?q=node/876> - Научная библиотека ДГУ
2. <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks:
3. www.biblioclub.ru - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн (архив)»
4. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
5. <http://нэб.рф/> - Национальная электронная библиотека

6. <http://window.edu.ru/> - Образовательный ресурс
7. <http://link.springer.com/> - Электронный ресурс Springer
8. webofknowledge.com – Международная база цитирования Web of Science
9. [http:// www. scopus.com/](http://www.scopus.com/) - Реферативная база данных Scopus
10. [http:// search. proquest.com/](http://search.proquest.com/) - База данных зарубежных диссертаций PQDT Global
11. [http://www. sciencemag.org/](http://www.sciencemag.org/) - Электронные ресурсы Science AAAS

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Лекция: написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Практические занятия: работа с конспектом лекций, рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Выполнение групповых заданий.

Индивидуальные задания: знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Проработка и оформление работы по выбранной теме.

Реферат: поиск литературы и составление библиографии, использование научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

При изучении дисциплины «Современные проблемы организационной психологии», использование справочно-информационных, контролирующих компьютерных программ не предусмотрено.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Аудиторные занятия проводятся в классах, оборудованных компьютером и проектором. Компьютер с доступом к сети Интернет.