

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
Институт экономики, управления и сервиса
Кафедра стратегического развития и экономической безопасности

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института



Е. Ю. Меркулова
«05» июля 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине Б1.В.ДВ.07.1 Корпоративная социальная политика

Направление подготовки/специальность: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль/направленность/специализация: Стратегическое управление персоналом

Уровень высшего образования: магистратура

Квалификация: Магистр

год набора: 2021

Автор программы:

Кандидат психологических наук, доцент Труфанова Татьяна Анатольевна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 - Управление персоналом (уровень магистратуры) (приказ Министерства образования и науки РФ от «12» августа 2020 г. № 958).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры стратегического развития и экономического безопасности «28» июня 2021 г. Протокол № 10

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Института экономики, управления и сервиса, Протокол от «05» июля 2021 г. № 12.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП Магистра.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства.....	7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	13
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	15
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	15

1. Цели и задачи дисциплины

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

ПК-4 Способен разработать и реализовать корпоративную стратегию организации

1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- организационно-управленческий

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сфере: 07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере аналитического обеспечения, стратегического и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности)

1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Индикаторы достижения компетенций
	ПК-4 Способен разработать и реализовать корпоративную стратегию организации	Разрабатывает корпоративную социальную политику, в т.ч. систему льгот и компенсаций

1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

ПК-4 Способен разработать и реализовать корпоративную стратегию организации

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения		
		Заочная (семестр)		
		2	3	5
1	Администрирование кадровых процессов в организации	+		
2	Нормативные основы управления	+		
3	Профессиональная практика			+
4	Система льгот и компенсаций		+	
5	Управление изменениями в организации		+	
6	Управление организационной культурой		+	
7	Управление организационным поведением		+	

2. Место дисциплины в структуре ОП магистратуры:

Дисциплина «Корпоративная социальная политика» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 38.04.03 - Управление персоналом.

Дисциплина «Корпоративная социальная политика» изучается в 3 семестре.

3.Объем и содержание дисциплины

3.1.Объем дисциплины: 3 з.е.

Заочная: 3 з.е.

Вид учебной работы	Заочная (всего часов)
Общая трудоёмкость дисциплины	108
Контактная работа	10
Лекции (Лекции)	4
Практические (Практ. раб.)	6
Самостоятельная работа (СР)	94
Зачет	4

3.2.Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.			Формы текущего контроля
		Лек ции	Пра кт. раб.	СР	
		3	3	3	
3 семестр					
1	Теоретические основы организации корпоративной социальной политики	1	2	24	Эссе
2	Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику	1	1	22	Реферат; Тестирование
3	Планирование организационно - технических мероприятий, направленных на формирование и совершенствовани е корпоративной социальной политики	1	1	24	Эссе

4	Оценка и совершенствование корпоративной социальной политики	1	2	24	Контрольная работа; Тестирование
---	--	---	---	----	-------------------------------------

Тема 1. Теоретические основы организации корпоративной социальной политики (ПК-4)

Лекция.

Основные понятия и определения в области организации корпоративной социальной политики. Цели и задачи организации КСП. Субъекты и объекты организации КСП. Социально-психологические характеристики категорий персонала, социальные ожидания, потребности работников. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы (социальное самочувствие, социальная напряженность, социальная позиция в отношении предоставления социальных благ). Качество трудовой жизни: понятие, сущность. Организация эффективной социальной политики как фактор повышения эффективности

Практическое занятие.

Эссе

Задания для самостоятельной работы.

Углубленное изучение материала по теме лекции

Тема 2. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику (ПК-4)

Лекция.

Показатели, индикаторы и нормативы социального развития организации. Количественные и качественные показатели социального развития персонала. Объективные и субъективные показатели. Абсолютные и относительные показатели. Прогнозные и нормативные показатели социального развития. Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов. Показатели, характеризующие условия и организацию труда. Показатели развития социальной инфраструктуры организации

Практическое занятие.

Реферат

Тестирование

Задания для самостоятельной работы.

Углубленное изучение материала по теме лекции

Тема 3. Планирование организационно - технических мероприятий, направленных на формирование и совершенствование корпоративной социальной политики (ПК-4)

Лекция.

История планирования социального развития организаций. Субъекты планирования социального развития персонала. Определение целей социального развития персонала. Методы планирования социального развития. Поисковое социальное прогнозирование как база планирования социального развития персонала. Методы и технологии поискового социального прогнозирования. Социальная проблема как объект планирования социального развития. Классификация социальных проблем. Основные принципы планирования социального развития персонала. Системность и комплексность планирования социального развития персонала как базовый принцип. Структура и содержание плана социального развития персонала. Социальный паспорт организации. Взаимосвязь плана социального развития

и коллективного договора.

Практическое занятие.

Эссе

Задания для самостоятельной работы.

Углубленное изучение материала по теме лекции

Тема 4. Оценка и совершенствование корпоративной социальной политики (ПК-4)

Лекция.

Эффективность: основные понятия, особенности анализа применительно к социальным процессам. Методологические подходы к оценке эффективности управления социальным развитием персонала. Модели и методы оценки влияния социального развития на эффективность деятельности организации. Критерии оценки эффективности управления социальным развитием персонала. Анализ показателей социального развития. Интегральные показатели социального развития. Человеческий капитал организации как важнейший показатель эффективности социальной политики. Социальный капитал организации и влияние на его формирование эффективной социальной политики

Практическое занятие.

Контрольная работа

Тестирование

Задания для самостоятельной работы.

Углубленное изучение материала по теме лекции

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства

4.1. Распределение баллов:

Балльно-рейтинговые мероприятия не предусмотрены

4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

Контрольная работа

Тема 4. Оценка и совершенствование корпоративной социальной политики

1. Тенденции и приоритеты социальной политики государства (на примере России). 2. Тенденции и приоритеты социальной политики государства (на примере зарубежных стран). 3. Социальный аудит в организации. 4. Факторы социальной среды организации. 5. Формирование благоприятного социально-психологического климата в организации. 6. Адаптация персонала как направление социального развития в организации. 7. Корпоративная культура организации и ее совершенствование. 8. Управление социальной средой организации. 9. Развитие социальной инфраструктуры организации. 10. Роль социального партнерства в организации. 11. Управление производственными конфликтами в организации. 12. Управление социальными инновациями в организации. 13. Анализ элементов социальной среды организации. 14. Гарантии прав и социальная защита работников в организации. 15. Анализ потенциала коллектива организации. 16. Регулирование правоотношений в коллективе организации. 17. Развитие профессионально-квалификационного потенциала организации. 18. Социальная структура коллектива организации и ее совершенствование. 19. Социальное страхование работников: отечественная практика и зарубежный опыт. 20. Свободное время и возможности развития потенциала работников организации. 21. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения. 22. Трудовой коллектив как форма социальной организации. 23. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития. 24. Производственная демократия: проблемы и перспективы в современной России. 25. Оплата труда как фактор сплоченности трудового коллектива в организации. 26. Роль профсоюзов в социальном развитии организаций. 27. Социальная среда как объект управления персоналом. 28. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем. 29. Основные направления гуманизации труда на отечественных предприятиях. 30. Основные направления создания благоприятных условий труда, быта и досуга работников. 31. Особенности и тенденции повышения качества трудовой жизни персонала в современных организациях. 32. Управление социально-психологической адаптацией персонала организации. 33. Социальные процессы в первичных трудовых коллективах и их регулирование. 34. Кризис социального развития организаций в современной России: причины и пути преодоления. 35. Коллективный договор как инструмент социального развития организации. 36. Исторические аспекты социального развития отечественных организаций. 37. Социальная политика государства как основа управления социальным развитием организации. 38. Принципы и методы социального развития организации. 39. Регулирование социально-трудовых отношений в современной организации. 40. Условия и основные факторы социального партнерства. 41. Основные направления социального развития организации в современных условиях. 42. Гуманизация труда на предприятии. 43. Формирование стандартов корпоративной социальной ответственности. 44. Формирование эффективных социально-трудовых коммуникаций в организации. 45. Совершенствование управления социальным развитием организации. 46. Разработка программы социального развития организации.

Реферат

Тема 2. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику

Корпорация как объект корпоративного менеджмента. Структура управления и особенности механизма менеджмента корпорации. Российская модель корпоративного менеджмента в ракурсе социальной ответственности. Эволюция, содержание, внешние и внутренние источники концепции корпоративной социальной ответственности. Понимание и реализация корпоративной социальной ответственности. Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства. Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества. Появление и проявление необходимости корпоративной социальной ответственности. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества. Корпоративная социальная ответственность и процессы социализации экономики. Типология системных представлений о корпоративной социальной ответственности. Особенности экономической, социально-психологической и организационной ответственности. Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности. Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности. Содержание понятия «ответственность» и ее ограничительная и мотивационная роль в деятельности человека. Сущность понятия «корпоративная социальная ответственность» в условиях современной рыночной экономики. Социально-психологическая основа ответственности и тенденции ее развития в условиях современной рыночной экономики. Основные характеристики и сущность ответственности как интегрирующего фактора функций менеджмента. Организационные статусы ответственности как факторы эффективности менеджмента. Истоки и диалектика корпоративной социальной ответственности.

Тестирование

Тема 2. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику

1. Под категорией "кадры организации" следует понимать: а - часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике; б - трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;
2. Безработные - это: а - трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней; б - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе; в - лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-59 лет, женщины - 45-54 года).
3. Что следует понимать под категорией "персонал"? а - это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике; б - совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.
4. Под эффектом совместной деятельности персонала следует понимать (при необходимости указать несколько): а - степень реализации организационной цели; б - уровень эффективности труда; в - материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники от того, что они состоят в этой организационной структуре.
5. Причинами сегментации персонала на "ядро" и "периферию" на предприятии (в организации) являются (при необходимости указать несколько): а - различия в уровне экономической эффективности труда; б - различия в уровне социальной эффективности труда; в - финансовое положение предприятия; г - воля руководства предприятия.
6. Выделите категории населения, которые относятся к экономически активному населению (при необходимости указать несколько): а - занятое население; б - безработные; в - трудоспособное население; г - трудовые ресурсы; д - ищущие работу; е - граждане старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

7. Выделите категории населения, которые относятся к занятому населению (при необходимости указать несколько): а - работающие по найму; б - имеющие оплачиваемую работу (службу); в - лица в местах лишения свободы; г - самостоятельно обеспечивающие себя работой; д - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком; е - избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; ж - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе; з - проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел; и - трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах; к - трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях; л - работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны.

8. К экономически неактивному населению относятся (при необходимости указать несколько): а - работающие по найму; б - имеющие оплачиваемую работу (службу); в - лица в местах лишения свободы; г - самостоятельно обеспечивающие себя работой; д - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком; е - избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; ж - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе; з - проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел; и - трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах; к - трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях; л - работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны.

9. Характеристиками "ядра" персонала являются (при необходимости указать несколько): а - защищенность рабочего места от влияния рынка; б - гарантия занятости на длительную перспективу; в - неудобные дни и часы работы; г - стопроцентная оплата больничных листов и отпусков, д - негарантированное пенсионное обеспечение; е - гарантированное обучение и переквалификация за счет работодателя.

10. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов): а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников; б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями; в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

Тема 4. Оценка и совершенствование корпоративной социальной политики

1. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом: а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда; б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия; в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение; г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

2. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается: а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца; б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время; в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

3. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов): а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства; б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости; в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

4. Планы по человеческим ресурсам определяют: а - политику по набору женщин и национальных меньшинств; б - политику по отношению к временным работающим; в - уровень оплаты; г - оценку будущих потребностей в кадрах.
5. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько): а - разработка стратегии управления персоналом; б - работа с кадровым резервом; в - переподготовка и повышение квалификации работников; г - планирование и контроль деловой карьеры; д - планирование и прогнозирование персонала; е - организация трудовых отношений.
6. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что: а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства; б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства; в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.
7. Принцип комплексности подразумевает: а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства; б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом; в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.
- 2.9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько): а - метод аналогий; б - метод структуризации целей; в - морфологический анализ.
8. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение: а - метод аналогий; б - метод творческих совещаний.
9. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько): а - административные; б - экономические; в - статистические; г - социально-психологические; д - стимулирования.
10. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия: а - административные; б - экономические; в - социально-психологические.

Эссе

Тема 1. Теоретические основы организации корпоративной социальной политики

Идеи одного из основоположников научного менеджмента Г.Гантта о социальной ответственности бизнеса. Концептуальные подходы по гуманизации всей мировой социально-экономической жизни в 1970-1980-е гг. Императорское Человеколюбивое Общество в России начала XIX в. Становление. Основные направления деятельности. Стейкхолдеры и корпоративная социальная ответственность. Формы взаимоотношений. Типы корпоративной социальной ответственности («Пирамида Керолла») и их краткая характеристика Юридическая, профессиональная, экономическая и морально-этическая ответственность как формы корпоративной социальной ответственности. Нравственный смысл труда, возникший в эпоху Возрождения и Реформации/ Ассоциация менеджеров России и ее роль в решении проблем социальной ответственности. Качество трудовой жизни в контексте корпоративной социальной ответственности. Основные принципы Глобального договора ООН по социальной ответственности предпринимательства. Краткая характеристика западных моделей корпоративной социальной ответственности. Понятие двойственности (личная-корпоративная) в форме отражения корпоративной социальной ответственности. Понятие «стейкхолдеры» в корпоративных отношениях. Общая характеристика. Различные общественные институты как форма социальной ответственности. Социальная отчетность компании как форма информирования общества о социальной ответственности бизнеса. Понятие «этические потребности» в развитых странах мира. Кодексы корпоративной социальной ответственности компаний. Понятие. Подходы. Определения. Реформация как основа протестантской трудовой этики. Общее понятие. Принципы социальной справедливости как основа корпоративной социальной ответственности. Социальная ответственность малого бизнеса. Особенности. Понятие.

Тема 3. Планирование организационно - технических мероприятий, направленных на формирование и совершенствование корпоративной социальной политики

1. Интеллектуальный потенциал организации в системе корпоративной социальной ответственности.
2. Авуары как основа интеллектуального потенциала организации в системе корпоративной социальной ответственности.
3. Типология ресурсов интеллектуального потенциала организации.
4. Содержание и особенности основных стилей управления человеческим потенциалом организации.
5. Сущность, содержание и особенности основных составляющих технологии «knowledge management».
6. Индивидуальная ответственность как основа корпоративной социальной ответственности.
7. Роль чувства долга и ценностей личности в формировании корпоративной социальной ответственности.
8. Профессиональная этика как прообраз корпоративной социальной ответственности.
9. Некоммерческие организации как потенциальный ресурс развития системы социальной поддержки населения города Москвы.
10. Участие общественных организаций в развитии системы социальной поддержки населения города Москвы.
11. Возможности некоммерческих организаций в сфере предоставления социальных услуг и развитии системы социальной поддержки населения города Москвы.
12. Особенности формирования социально-трудовых отношений в современной России.
13. Управление процессом формирования деловой репутации российских компаний.
14. Политика корпоративной социальной ответственности: пути реализации (на примере конкретной отечественной организации).
15. Деловая репутация и имидж организации: эволюция, содержание, внешние и внутренние источники формирования.
16. Социальная ответственность бизнеса и развитие человеческих ресурсов промышленного предприятия.
17. Корпоративная социальная ответственность в современной России: общественные ожидания.
18. Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества в современных российских условиях.
19. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества организации: управленческий аспект.
20. Социальная ответственность в корпоративном управлении: эффективная капитализация

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

Типовые вопросы зачета (ПК-4)

1. Корпоративная социальная политика: понятие, сущность и содержание.
2. Цели и задачи организации корпоративной социальной политики.
3. Корпоративная социальная политика как механизм управления воспроизводством человеческого капитала.
4. Субъекты организации корпоративной социальной политики.
5. Принципы организации корпоративной социальной политики.
6. Взаимосвязь кадровой и социальной политики организации.
7. Качество трудовой жизни как цель корпоративной социальной политики.
8. Понятие и содержание социальной политики государства. Цели и задачи социальной политики государства.
9. Особенности социальной политики государства в современной России.
10. Направления Государственного регулирования в области социальной политики.
11. Внутренние и внешние факторы формирования корпоративной социальной политики.
12. Социальное партнерство: понятие, история, субъекты, задачи.
13. Уровни социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика.
14. Трипартизм как вариант социального партнерства. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства.
15. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику.
16. Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов.
17. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.
18. Информационное обеспечение управления социальным развитием персонала.

19. Социальная инфраструктура организации: понятие, основные функции.

20. Коллективный договор, как инструмент управления социальным развитием персонала.

Типовые задания для зачета (ПК-4)

Анализ структуры социальных показателей, использованных в плане социального развития конкретного предприятия

4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено»	ПК-4	Знает принципы разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом.¶Умеет разрабатывать корпоративные социальные программы, вести переговоры по вопросам социального партнерства с представительными органами работников.¶Владеет навыками организации и проведения мероприятий с персоналом в соответствие с корпоративной социальной политикой.¶
«не зачтено»	ПК-4	Не знает принципы разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом.¶Не умеет разрабатывать корпоративные социальные программы, вести переговоры по вопросам социального партнерства с представительными органами работников.¶Не владеет навыками организации и проведения мероприятий с персоналом в соответствие с корпоративной социальной политикой.¶

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы;
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.

- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентации, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;

- личностные качества: ораторские способности, соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Основная литература:

1. Роик В. Д. Социальная политика. Социальное обеспечение и страхование : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 522 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/475699>
2. Роик В. Д. Социальная политика. Социальное обеспечение и страхование : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 522 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/456633>

6.2 Дополнительная литература:

1. Мосейко В. В. Социальное обеспечение и страхование : Учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 196 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/487118>
2. Бережнова Д. Ю. Социальное обеспечение семей с детьми, как составная часть социальной защиты населения : выпускная квалификационная работа. - Кемерово, 2015. - 96 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438645>

6.3 Иные источники:

1. электронная библиотека. - <http://www.aup.ru/books/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

1С:Предприятие 8.2 (8.2.18.61) учебная

7-Zip 9.20

Adobe Photoshop CS3

Adobe Reader X (10.1.0) - Russian Adobe Systems Incorporated 25.07.2017 117,00 MB 10.1.0

Adobe Flash Player 28 PPAPI Adobe Systems Incorporated 17.05.2018 28.0.0.12

Skype

LiteManager Pro - Server

IBM SPSS Statistics 21

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational Renewal Licence

Электронный периодический справочник "Система ГАРАНТ"

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007 Microsoft Corporation 25.07.2017 12.0.4518.1014

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: <https://cyberleninka.ru>
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: <https://elibrary.ru>
3. Научная электронная библиотека Российской академии естествознания. – URL: <https://www.monographies.ru>
4. Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. – URL: <https://www.prlib.ru>

Электронная информационно-образовательная среда

https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.