

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой управления персоналом

Протокол от «10» ноября 2021 г. № 4

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**адаптированная для обучающихся инвалидов и обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья**

Социальная политика и социальная ответственность (Б1.В.ДВ.07.02)

Краткое наименование дисциплины – СПиСО

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2021

Новосибирск, 2021

Автор – составитель:

Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом
Климова Татьяна Васильевна

Заведующий кафедрой управления персоналом

Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом
Дорониная Инга Викторовна

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	3
3. Содержание и структура дисциплины	4
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	20
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	21
6.1. Основная литература.....	21
6.2. Дополнительная литература.....	22
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	22
6.4. Нормативные правовые документы.....	23
6.5. Интернет-ресурсы.....	24
6.6. Иные источники.....	24
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	24

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине,
соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

1.1. Дисциплина (Б1.В.ДВ.07.02) «Социальная политика и социальная ответственность» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-1	Владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Очная и заочная форма обучения: ПКс-1.4	Владение навыками расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации и обеспечить кадровую безопасность
ПКс-6	Способен применять знания основ научной организации труда на практике, осуществлять нормирование и расчет оплаты труда персонала	Очная и заочная форма обучения: ПКс-6.2	Способен осуществлять нормирование и расчет оплаты труда персонала, затрат на персонал, в том числе конкретной организации
ПКс-7	Способен разработать и реализовать корпоративную социальную политику, владеть навыками анализа состояния социальной сферы организации, в том числе и организационной культуры	Очная и заочная форма обучения: ПКс- 7.1	Способен анализировать состояние социальной сферы конкретной организации

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПКс – 1.4	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> – о кадровой безопасности управления безопасностью и охраной труда; - об экономических и социальных показателях в управлении персоналом; <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализа кадрового состава, подготовки документов по кадровому аудиту; <p>на уровне навыков</p> <ul style="list-style-type: none"> – расчета численности, представления результатов расчетов и анализа.

	ПКс – 6.2	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные, типичные расходы на персонал, классификацию затрат на персонал; - этапы разработки и исполнения бюджета расходов на персонал; - содержание оценки окупаемости и рентабельности расходов на персонал; <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять типичные расходы на персонал; - разработать и проанализировать бюджет расходов на персонал; - оценить окупаемость и рентабельность расходов на персонал; <p>на уровне навыков</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработки и исполнения бюджета расходов на персонал; - оценки окупаемости и рентабельности расходов на персонал..
	ПКс – 7.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> – о социальной сфере организации и современных технологиях социальной работы <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать и диагностировать состояние социальной сферы; <p>на уровне навыков</p> <ul style="list-style-type: none"> – составления планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы организации

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах – 4 ЗЕ.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **очной формы обучения** 32 часа (из них лекции – 16 ч., занятия семинарского типа – 16 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 112 ч.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **заочная форма обучения** 14 часов (из них лекции – 6 ч., занятия семинарского типа – 8 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 126 ч.

Место дисциплины

Дисциплина (Б1.В.ДВ.07.02.) «Социальная политика и социальная ответственность» изучается:

- студентами очной формы обучения на 4 курсе (8 семестр)
- студентами заочной формы обучения на 4 и 5 курсе (8,9 семестры).

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин

Б1.В.04	Научное исследование и оценка в управлении персоналом
Б1.В.08	Маркетинг персонала
Б1.В.ДВ.06.01	Антикоррупционные кадровые технологии
Б1.В.ДВ.06.02	Антикризисное управление персоналом
Б1.В.ДВ.07.01	Кадровый аудит
Б1.В.03	Организация и нормирование труда

Б1.В.В.11.01	Экономика управления персоналом
Б1.В.10.01	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Б1.В.10.02	Управление социальным развитием организации
Б1.В.10.03	Организационная культура
Б1.В.10.04	Развитие персоналом

Освоение дисциплины «Организационное поведение» является основой для дальнейшего формирования компетенций по дисциплинам:

Б2.В.01 (П)	Технологическая (проектно – технологическая) практика
Б2.В.02 (П)	Преддипломная практика

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: **зачет с оценкой**

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	лр	пз	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
Раздел 1	Социальная политика: теоретический аспект	62	6		6		50	
Тема 1.1	Сущность социальной политики	26	2		4		20	О ₁ Т ₁
Тема 1.2	Формы реализации социальной политики	36	4		2		30	О ₂ ПЗ ₁
Раздел 2	Социальная ответственность как фактор социального развития организации	82	10		10		62	
Тема 2.1	Концепция социальной ответственности организаций	28	2		4		22	О ₃ Д ₁
Тема 2.2.	Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений	28	4		4		20	О ₄ ПЗ ₂
Тема 2.3	Система управления социальной ответственностью	26	4		2		20	О ₅ ПЗ ₃
Контроль								
Промежуточная аттестация								Зачет с оценкой
Всего:		144	16		16		112	ак.ч.
		4						з.е.
		108						ас.ч.

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Таблица 4.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ² , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л/эо, доТ ³	лр/эо, доТ ³	пз/эо, доТ ³	КСР		
<i>Заочная форма обучения</i>								
Раздел 1	Социальная политика: теоретический аспект	67	3		4		60	
Тема 1.1	Сущность социальной политики	34	2		2		30	КР ₁
Тема 1.2	Формы реализации социальной политики	33	1		2		30	
Раздел 2	Социальная ответственность как фактор социального развития организации	73	3		4		66	
Тема 2.1	Концепция социальной ответственности организаций	25	1		2		22	КР ₂
Тема 2.2.	Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений	24	1		1		22	
Тема 2.3	Система управления социальной ответственностью	24	1		1		22	
Промежуточная аттестация		4						Зачет с оценкой
Всего:		144	6		8		126	ак.ч.
		4						з.е.
		108						ас.ч.

Примечание:

Для лиц с нарушениями зрения: Собеседование/опрос устный

Для лиц с нарушениями слуха: Собеседование/опрос письменный

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Собеседование/опрос устный/письменный

Для лиц с нарушениями зрения: Тестирование

Для лиц с нарушениями слуха: Тестирование

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Тестирование

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

³ При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом

Раздел 1. Социальная политика: теоретический аспект

Тема 1. Сущность социальной политики

Определение социальной политики. Назначение социальной политики. Уровни социальной политики. Социальные модели государств. Государственная, региональная и муниципальная социальная политика.

Тема 2. Формы реализации социальной политики

Социальная защита и социальное страхование работников. Разработка социальных программ. Коллективный договор и социальный кодекс – инструменты реализации социальной политики.

Раздел 2. Социальная ответственность как фактор социального развития организации

Тема 3. Концепция социальной ответственности организаций

Концепция социальной ответственности организаций. Проблема определения социальной ответственности. Принципы и формы социальной ответственности

Тема 4. Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений

Научное и правовое понимание социального партнерства. Взаимодействие субъектов социального партнерства – профсоюзов и работодателей. Разрешение социально-трудовых конфликтов в рамках социального партнерства.

Тема 5. Система управления социальной ответственностью

Управление социальной ответственностью как процесс. Социальный отчет организации. Социальный аудит как инструмент управления, технологии социального аудита.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины (индекс Б1.В ДВ.07.02) «Социальная политика и социальная ответственность» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Социальная политика: теоретический аспект	
Тема 1.1	Сущность социальной политики	Устный ответ на вопросы Тестирование
Тема 1.2	Формы реализации социальной политики	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Раздел 2	Социальная ответственность как фактор социального развития организации	
Тема 2.1	Концепция социальной ответственности организаций	Устный ответ на вопросы Устное выступление с докладом
Тема 2.2.	Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 2.3	Система управления социальной ответственностью	Устный ответ на вопросы

		Письменное выполнение практического задания
--	--	---

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Социальная политика: теоретический аспект	
Тема 1.1	Сущность социальной политики	Устный ответ на вопросы
Тема 1.2	Формы реализации социальной политики	
Раздел 2	Социальная ответственность как фактор социального развития организации	
Тема 2.1	Концепция социальной ответственности организаций	Письменное выполнение практического задания
Тема 2.2.	Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений	
Тема 2.3	Система управления социальной ответственностью	

Примечание:

Для лиц с нарушениями зрения: Собеседование/опрос устный

Для лиц с нарушениями слуха: Собеседование/опрос письменный

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Собеседование/опрос устный/письменный

Для лиц с нарушениями зрения: Тестирование

Для лиц с нарушениями слуха: Тестирование

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Тестирование

4.1.2. При проведении промежуточной аттестации по дисциплине используются следующие методы: устное собеседование по вопросам билета (очная, очно-заочная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Полный перечень материалов текущего контроля находится на кафедре управления персоналом в УМК-Д

Материалы текущего контроля успеваемости предоставляются в формах, адаптированных к конкретным ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся:

для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с увеличенным шрифтом с использованием специализированного программного обеспечения.

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или печатной форме или в форме электронного документа.

При проведении текущего контроля успеваемости обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены СИУ – филиал РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или на выполнение заданий.

Типовые вопросы для устного опроса

Тема 1.1 Сущность социальной политики (О₁)

1. Раскройте сущность понятия «социальная политика».
2. Охарактеризуйте назначение социальной политики.
3. Приведите примеры социальных моделей государства.
4. Охарактеризуйте уровни государственная, региональная и муниципальная социальная политика.
5. Роль социальной политики в организации.
6. Принципы социальной политики.
7. Факторы, влияющие на социальную политику.
8. Корпоративная социальная политика.

Типовые варианты тестовых заданий

Тема 1.1 Сущность социальной политики (Т₁)⁴

1. Выберите один правильный ответ

Проводимая государственными структурами и органами местного самоуправления, система мер, направленных на повышение общественного благосостояния, улучшение качества жизни это:

- *социальная политика
- социальная ответственность
- социальная защита

2. Выберите один правильный ответ

При рассмотрении социальной политики, как специальной практической деятельности, субъектом социальной политики является:

- *социальные институты, ответственные за реализацию социальной политики
- области приложения социальной политики
- конкретные социальные проблемы

3. Соотнесите понятия и их значения

А. максимум ответственности за судьбу своих работников несет организация, где данный работник трудится	1. либеральная модель
В. индивидуальный принцип, предполагающий личную ответственность каждого члена общества за свою судьбу и судьбу своей семьи.	2. корпоративная модель
С. основу модели составляет принцип солидарности: при которой богатый платит за бедного, здоровый за больного, старый за молодого.	3. общественная модель

Ответ: А 2, В 1, С 3

4. Закончите определение:

Предоставление работнику социальных льгот и гарантий, установленных действующим законодательством РФ, а также коллективным договором, трудовым соглашением – это

⁴ Правильный ответ в тесте обозначен «звездочкой» (*)

Ответ – СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ

3. *Вставьте пропущенные слова.*

Система создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан – это _____

Ответ - СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Типовые вопросы к тестовым заданиям

Тема 1.1 Сущность социальной политики (Т1)

1. *Выберите верный ответ*

Главная задача социальной политики:

защита социальных слоев

*гармонизация общественных отношений

обеспечение социальных гарантий

расширение сфер влияния.

2. *Выберите верный ответ*

Принцип социально-экономической защиты населения, заключающийся в обеспечении экономической защиты активных участников экономических процессов, и тех, кто находится за пределами производственно-сбытовой деятельности, это:

принцип общественной целесообразности;

*принцип экономической справедливости;

принцип экономической эффективности;

принцип экономической самостоятельности.

3. *Выберите верный ответ*

В каких формах реализуется социальная ответственность организации

в партнерстве с коммерческими организациями

*в партнерстве с местными, региональными и федеральными органами государственного управления

в партнерстве с зарубежными компаниями

в сотрудничестве со странами СНГ

4. *Соотнесите понятие и его значение*

А. Форма адресной финансовой помощи, которая заключается в направлении процента от продаж конкретного товара или услуги на проведение социальных мероприятий организации.	1. Социальные инвестиции
Б. Форма финансовой помощи, выделяемой организацией на реализацию долгосрочных и, как правило, совместных партнерских социальных программ, направленных на снижение социального напряжения и повышения уровня жизни различных слоев общества.	2. Социальный маркетинг

Ответ А 2, Б 1

5. *Выберите верный ответ*

Социальная ответственность предполагает ответственность за (выбери верный ответ)

рост производительности труда при наименьших затратах

*решение социальных проблем работников и общества в целом

соблюдение экологической безопасности производства

соблюдение норм охраны и безопасности труда

6. Соотнесите понятие и его значение

А. Совокупность социальных и психологических процессов, посредством которых организация усваивает систему знаний, норм и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена конкретной организации	1. Социальное партнерство
Б. Система мероприятий, обеспечивающих сотрудничество работодателей и работников для ведения коллективных переговоров и заключения коллективных соглашений	2. Социальная ответственность

Ответ А-2, Б-1

Типовые вопросы для устного опроса (О₂)

1.2. Формы реализации социальной политики

1. Охарактеризуйте социальную защиту и социальное страхование работников
2. Охарактеризуйте цели и задачи социальных программ
3. Охарактеризуйте основные разделы коллективного договора
4. Охарактеризуйте назначение и основные разделы социального кодекса – инструмента реализации социальной политики

Типовые варианты практических заданий (ПЗ₁)

1.2. Формы реализации социальной политики

Задание 1. Напишите короткое эссе, отразив в нем один из следующих вопросов (по выбору):

- Какие выгоды для основной деятельности компании приносит следование практике социальной ответственности?
- В какой мере бизнес ответственен за решение социальных проблем страны?
- Эффективность социальных инвестиций и корпоративной социальной ответственности (КСО) важнее для бизнеса или для общества?
- Кто и как может оценивать эффективность КСО?
- Как связаны корпоративная социальная ответственность и брендинг компании?

Тема 2.1. Концепция социальной ответственности организаций

Типовые вопросы для устного опроса (О₃)

1. Раскройте сущность понятий «социально ответственная организация», «заинтересованные стороны».
2. Раскройте сущность понятий «социальная активность организации», «социальные программы организации».
3. Какие социальные нормы, правила и стандарты влияют на содержание социальной ответственности организаций?
4. Приведите примеры реализации внутренних и внешних социальных программ компаний.
5. Какие направления деятельности необходимо реализовывать социально ответственной компании?
6. Какие преимущества приносит организациям социально ответственное поведение?

Тема 2.1. Концепция социальной ответственности организаций

Типовые темы для подготовки докладов (Д₁)

1. Современные тенденции в формировании корпоративной социальной политики.
2. Влияние социальной ответственности на имидж и репутацию организации.
3. Управление корпоративной социальной ответственностью.
4. Организационные механизмы управления социальной политикой организации.
5. Социальные составляющие имиджа.
6. Управление репутацией организации

Тема 2.2. Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений

Типовые вопросы для устного опроса (О4)

1. Сравните типологические модели социального партнерства в зависимости от механизма реализации социальной политики.
2. Как изменяется роль социальной политики государства в настоящий период развития российского общества?
3. Каково предназначение социального партнерства в организации?
4. Представьте, что Вы даёте интервью известному зарубежному изданию. О каких достижениях и проблемах социального партнерства в Вашем регионе Вы бы рассказали?
5. Охарактеризуйте взаимодействие субъектов социального партнерства – профсоюзов и работодателей

Типовые варианты практических заданий (ПЗ2)

***Задание 1.** Ниже приведены заявления по проблемам социальной ответственности корпораций в глобальном мире. Как вы понимаете каждое из данных высказываний? Есть ли среди них тезис, с которым Вы согласны, а с каким – нет? Обоснуйте свой ответ.*

«Корпоративная социальная ответственность – это жесткое бизнес-решение. Не потому что это приятная тема, и не потому, что люди заставляют нас это делать, а потому, что это хорошо для нашего бизнеса» (Н. Фицджеральд, Президент, Unilever).

«С моей точки зрения, успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников. Лучшие люди хотят делать такую работу, которая приносит пользу обществу и с такой компанией, чьи ценности они разделяют, где их деятельность учитывается, и их взгляды значимы». (Джерун ван дер Веер, Комитет Управляющих Директоров Royal Dutch Shell).

«Недостаточно делать только то, что предписывает закон. Мы должны быть на переднем крае проблем корпоративной социальной ответственности» (Андерс Далвиг, Президент ИКЕА).

Тема 2.3. Система управления социальной ответственностью

Типовые вопросы для устного опроса (О5)

1. Охарактеризуйте управление социальной ответственностью как процесс
2. Охарактеризуйте назначение и основные разделы социального отчета организации
3. Охарактеризуйте социальный аудит как инструмент управления
4. Охарактеризуйте Россию как социально ответственное государство. Обоснуйте свой ответ

5. Охарактеризуйте взаимодействие субъектов социального партнерства – профсоюзов и работодателей.

6. Какие виды социального страхования реализуются в государством, а какие могут быть реализованы в организациях?

Типовые варианты практических заданий (ПЗз)

Задание 1. В настоящее время не существует единого общепризнанного определения Корпоративной социальной ответственности. Подберите из источников различные определения корпоративной социальной ответственности, сведите полученную информацию в таблицу. В качестве вывода после таблицы приведите то определение, которые считаете наиболее ёмким. Свой ответ обоснуйте.

Задание 2. Сравните типологические модели социального государства в зависимости от механизма реализации социальной политики.

Задание 3. Как изменяется роль социальной политики государства в настоящий период развития российского общества?

Задание 4. Каково предназначение социальной политики организации?

Задание 5. Представьте, что Вы даете интервью известному зарубежному изданию. О каких достижениях и проблемах социальной политики в Вашем регионе Вы бы рассказали?

4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-1	Владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Очная и заочная форма обучения: ПКс-1.4	Владение навыками расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации и обеспечить кадровую безопасность
ПКс-6	Способен применять знания основ научной организации труда на практике, осуществлять нормирование и расчет оплаты труда персонала	Очная и заочная форма обучения: ПКс-6.2	Способен осуществлять нормирование и расчет оплаты труда персонала, затрат на персонал, в том числе конкретной организации

ПКс-7	Способен разработать и реализовать корпоративную социальную политику, владеть навыками анализа состояния социальной сферы организации, в том числе и организационной культуры	Очная и заочная форма обучения: ПКс- 7.1	Способен анализировать состояние социальной сферы конкретной организации
-------	---	---	--

Этап освоения компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания
ПКс-1.4 Владение навыками расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации и обеспечить кадровую безопасность	Проводит анализ кадрового состава, безопасности и охраны труда, соотносит кадровые показатели со стратегическими планами организации	Провел анализ кадрового состава, безопасности и охраны труда, соотнес кадровые показатели со стратегическими планами организации
ПКс-6.2 Способен осуществлять нормирование и расчет оплаты труда персонала, затрат на персонал, в том числе конкретной организации	Определяет перечень критериев формирования бюджета затрат на персонал, осуществляет нормирование и расчет оплаты труда персонала, затрат на персонал, в том числе в конкретно организации	Определен перечень критериев формирования бюджета затрат на персонал. Осуществил нормирование и расчет оплаты труда персонала, затрат на персонал, в том числе в конкретной организации
ПКс-7.1 Способен анализировать состояние социальной сферы конкретной организации	Составление программы аудита и планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы организации	Составил программу аудита и план (программу) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы организации

4.3.2 Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для зачета с оценкой

1. В чем сущность социальной политики государства.
2. Кто является объектом и субъектом социальной политики организации
3. В чем сущность корпоративной социальной политики организации
4. Охарактеризуйте модель социальной политики США, Швеции
5. Охарактеризуйте взаимосвязь кадровой и социальной политики в организации.
6. Социальные программы как форма реализации социальной политики организации.
7. Система локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность по реализации социальной политики и социальной ответственности.
8. Российские и международные законодательные акты регулируют социальное партнерство в организации
9. Организационные механизмы управления социальной политикой организации.
10. Роль общественных организаций в управлении социальной ответственностью организации
11. Социальное страхование: сущность понятия, определение, виды и формы.

12. Социальная ответственность в современных российских условиях.
13. Взаимодействие субъектов социального партнерства – профсоюзов и работодателей.
14. Охарактеризуйте влияние социальной ответственности на имидж и репутацию организации.
15. Компенсационный пакет в российских и зарубежных компаниях.
16. Современные тенденции в формировании корпоративной социальной политики.
17. Модель России как социального государства.
18. Социальные потребности и ожидания персонала как основа социальной политики

Типовые варианты контрольной работы

Задание 1. При построении социальной политики в регионе компания выдвинула следующие стратегии:

- построить отношения доверия с местным сообществом;
- отталкиваться от потребностей местного сообщества и реагировать на них в краткосрочной перспективе;
- разработать программы, отвечающие потребностям компании и местного сообщества.

Приведите примеры построения социальной политики в соответствии с перечисленными стратегиями.

Задание 2. Сформулируйте три цели, которые преследует региональная социальная политика.

Создайте свое определение региональной социальной политики, продолжив фразу:
«Отношения компании с местным сообществом является частью текущей бизнес-стратегии на территории; они улучшают...»

Типовые варианты тестовых заданий

1. *Закончите определение:* формирование социально благополучного общества, в котором нет нищеты и социальных контрастов, налицо достаточная степень общественного согласия и общественной солидарности, а социальные противоречия разрешаются без острых конфликтов – это _____

Ответ: цель государственной социальной политики

2. *Упорядочить понятия от частного к более общему:*

- государственная социальная политика
- региональная социальная политика
- социальная политика на уровне организации

3. *Соотнесите понятия и их значения*

А. комплекс мер, направленных на социальное развитие регионов	1. социальная политика в регионе
В. социальная политика вырабатывается органами власти региона при участии местного самоуправления с учетом сформированной федеральным центром концепции развития регионов	2. региональная социальная политика

Ответ: А 1, В 2

4. Исключите принцип, который не относится к ключевым понятиям социальной политики в организации:

знать и учитывать материальные и нематериальные потребности и интересы сотрудников

*предоставлять услуги только отличившимся сотрудникам

предоставленные услуги должны быть известны сотрудникам и расцениваться ими как добровольные расходы на социальные нужды

5. Модель социальной политики, которая отличается жестким нормированием поведения человека в социальной среде и стремлением охватить мерами социальной защиты как можно больше сотрудников:

классическая

*патерналистская

адресная

6. Исключите неверное

Современная концепция государственной социальной политики направлена на :

поддержание занятости (

перенесение части социальных расходов на самих граждан

*распространение безработицы

передаче социальных функций в регионы

7. Соотнесите понятия и его определение

А. Система поощрения в виде первоочередного получения различных благ, общественного признания трудовой деятельности	1. экономические механизмы
В. Систематическая оценка персонала и планомерное карьерное продвижение работников	2. организационные механизмы
С. Системы оплаты труда и другие способы материального вознаграждения.	3. социально-психологические механизмы

Ответ : А 3, В 2, С 1

8. Вставьте пропущенное слово.

Обязательное _____ _____ представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан.

Ответ: социальное страхование

9. Соотнесите понятие и его определение

А. система создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию материального и (или) социального положения работающих граждан	1. социальная защита работников
В. система мероприятий по безусловному соблюдению норм действующего трудового законодательства, прав и социальных гарантий работников, а также налаживание в организации социального обслуживания – медицинского, транспортного, бытового, оказание правовой, психологической, материальной помощи	2. социальное страхование

С. система мер по соблюдению социальных прав и гарантий, созданию условий, необходимых для нормальной жизнедеятельности людей, уменьшению отрицательного влияния факторов, снижающих качество их жизни	3.социальная защита
--	---------------------

Ответ: А 2, В 1, С 3

10. *Исключите лишнее.*

Принципы регулирования социально-трудовых отношений в различных отраслях народного хозяйства регулируются

отраслевыми соглашениями

*международными конвенциями

федеральными законами

локальными нормативными актами организации

Шкала оценивания

Оценочные средства промежуточной аттестации предоставляется в доступной форме

для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с увеличенным шрифтом с использованием специализированного программного обеспечения

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или печатной форме или в форме электронного документа.

Зачет с оценкой (5 бал. шкала)	Критерии оценки
2 (0 – 50 баллов) (не зачтено)	Отсутствие минимально допустимого уровня в определении понятийного аппарата дисциплины. Студент не владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, не способен целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации; не владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации; отсутствие знаний основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
3 (51 – 64 баллов) (зачтено)	Наличие минимально допустимого уровня в определении понятийного аппарата дисциплины. Минимально владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способен целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации; демонстрирует минимальное владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и

	профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
4 (65 – 84 баллов) (зачтено)	Владеет практическими знаниями, умениями в области социальной политики в организации. Владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации; владеет знаниями по основам проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
5 (85-100 баллов) (зачтено)	Владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации; владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации; демонстрирует отличное знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Порядок проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или в печатной форме, или в форме электронного документа.

Студент обязан явиться на экзамен в указанное в расписании время. Опоздание на экзамен не допускается. В порядке исключения на экзамен могут быть допущены лица, предъявившие оправдательные документы, связанные с причинами опоздания.

Во время проведения экзамена студентам запрещается иметь при себе и использовать средства связи. Использование материалов, а также попытка общения с другими студентами или иными лицами, в том числе с применением электронных средств связи, несанкционированные перемещения и т.п. являются основанием для удаления студента из аудитории и последующего проставления оценки «неудовлетворительно».

Обучающимся инвалидам и обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости по личному устному или письменному заявлению

предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или выполнения задания (не более чем на 30 мин.).

Ответы на вопросы и выполненные задания обучающиеся предоставляют в доступной форме:

для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в письменной форме с помощью ассистента, в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения

для лиц с нарушениями слуха: в электронном виде или в письменной форме.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или в письменной форме или в форме электронного документа (возможно с помощью ассистента).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения допускается использование дистанционных образовательных технологий, адаптированных для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены образовательным учреждением или могут использоваться собственные технические средства.

Зачет с оценкой включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной или письменной форме. Выполнение практических заданий проводится письменной форме.

Для получения положительной оценки на зачет с оценкой достаточно изучить рекомендуемую основную литературу а также усвоить умения в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно. При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия. Давать односложные ответы нежелательно. При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования. Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний осуществляется с помощью тестовых заданий. Тестирование проводится в СДО «Прометей» в соответствии с установленными требованиями. Итоговый тест формируется на аппаратном уровне с использованием банка тестовых заданий по дисциплине. Проверка результатов тестирования осуществляется автоматически.

Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течение семестра.

Проверка знаний осуществляется с помощью тестовых заданий. Тестирование проводится в СДО "Прометей" в соответствии с установленными требованиями. Итоговый тест формируется на аппаратном уровне с использованием банка тестовых заданий по дисциплине. Проверка результатов тестирования осуществляется автоматически.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины Методические указания по организации самостоятельной работы

Для наилучшего усвоения материала студент обязательно должен посещать все лекционные и семинарские занятия, что будет способствовать постепенному накоплению знаний, максимальному развитию умений и навыков. Кроме того, студент обязан выполнять все виды самостоятельной работы. При подготовке к семинарам студент готовит темы и вопросы, в том числе выносимые на самостоятельное изучение, при необходимости составляет конспект, тезисы доклада, выполняет письменные домашние задания.

В рабочей программе дан список основной и дополнительной литературы для предварительного изучения перед решением задач и выполнения других заданий, в которой необходимо найти нужный материал по соответствующей теме. Для оперативного получения информационного материала необходимо использовать список источников в электронном виде (web-ресурсы). При необходимости студент может воспользоваться в аудитории доступом к ним через мобильный телефон, планшет, компьютер посредством наличия подключения к Мобильному Интернету, Wi-Fi или сетевому доступу в Интернет.

Перед началом семинарских занятий студент осуществляет техническую подготовку по доступу к электронным материалам (электронные учебники и др.), получению учебных материалов на бумажном носителе из ресурсов библиотеки. Рекомендуется пройти регистрацию и получить доступ к электронному ресурсу «Университетская библиотека on-line».

Поиск источников информации для решения задач и разбора практических ситуаций рекомендуется делать как на основе списка литературы и интернет-ресурсов в рабочей программе, так и по тексту нормативных документов с использованием фильтров, по ключевым словам, в справочно-информационных программах Консультант-Плюс, Гарант и др. В случае использования материала из источников с датой публикации ранее 2015 года, необходимо осуществить проверку содержания на соответствие нормативных документов, например, в справочно-информационных системах Консультант-Плюс, Гарант и др. Рекомендуется, например, пользоваться бесплатными материалами некоммерческой версии справочно-информационной системы Консультант-Плюс на веб-странице <http://www.consultant.ru/online/>. В компьютерных классах СИУ РАНХиГС студенту рекомендуется воспользоваться дополнительными возможностями справочно-информационных систем Консультант-Плюс, Гарант ввиду установки более расширенных коммерческих версий, позволяющих получать в электронном виде статьи из экономических журналов, электронные книги и другие материалы.

Для изучения опыта предоставления информации для проверки и обсуждения рекомендуется просмотр учебных фильмов с поиском через Интернет по соответствующим темам.

Ввиду взаимосвязанности изучаемых тем перед каждым очередным аудиторным занятием необходимо провести работу по изучению материалов прошедших занятий.

Рекомендуется использовать ежедневник для записи домашних заданий и учета планируемой работы.

При подготовке к занятиям необходимо выполнять контрольные задания для самопроверки, содержащиеся в учебных пособиях из списка литературы в рабочей программе либо выданные преподавателем.

Необходимо обращать внимание на объявления о проведении в помещениях Филиала научных мероприятий, связанных с темами изучаемой дисциплины, чтобы спланировать участие в них во внеаудиторное время. Материалы и информация, полученная на таких мероприятиях, может быть использована для подготовки к занятиям, выступлениям на практических занятиях, подготовки курсовых и других работ.

При обучении на заочной форме большее количество часов отведено учебным планом на самостоятельное изучение материала.

Студент должен посетить все лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, выдается задание на работу, приводятся рекомендации и критерии оценивания. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждого модуля дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала. Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим (семинарским) занятиям и выполнения заданий самостоятельной и курсовой работ, а также к промежуточной аттестации по дисциплине. Практические (семинарские) занятия позволяют более детально проработать наиболее важные темы курса и провести контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия.

Основным методом обучения на заочной форме выступает собственно самостоятельная работа, которая выполняется индивидуально в произвольном режиме времени в удобные для обучающегося часы, часто вне аудитории - внеаудиторная самостоятельная работа. Самостоятельная работа рассматривается с одной стороны, как форма или метод обучения и вид учебной деятельности, осуществляемый без непосредственного вмешательства преподавателя, с другой – как средство вовлечения обучающихся в самостоятельную познавательную деятельность, средство формирования у них методов ее организации. Проработку материалов учебников и учебных пособий целесообразно осуществлять в течение сессии, а также несколько раз в течение времени, отведенного на самостоятельную работу. Необходимо внимательно изучить ключевые слова темы, просмотреть материал, законспектировать его, подчеркнуть заголовки и самые ценные положения. Отдельные темы курса предполагают дополнительную проработку материала с использованием периодических изданий, а также подготовку примеров из практики.

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института⁵

Методические рекомендации по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ» размещены на сайте института <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/> .

Методические рекомендации по подготовке письменных работ расположены на сайте института⁶

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. Богдан, Н. Н. Социальная политика и социальная ответственность организаций : практикум для студентов всех форм и технологий обучения по направлению подгот. 38.03.03 - Упр. персоналом (квалификация/степень "бакалавр", "магистр") / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова ; Рос. акад.ар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2016. - 137 с. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа :

⁵ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/Kafedra/UP/pdf>

⁶ https://siu.ranepa.ru/about/kafedry/UP/2021_met_rek.zip

<http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2020). – Загл. с экрана.

2. Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] : учебник / Е. С. Григорян, И. А. Юрасов. – Электрон. дан. - Москва : Дашков и К°, 2016. - 248 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=387010>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2020). – Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература

1. Богдан, Н. Н. Социальная политика и социальная ответственность организаций : учеб. пособие / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. - 215 с. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2020). – Загл. с экрана.

2. Богдан, Н. Н. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Электрон. дан. - Новосибирск, 2009. - 201 с. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2020). - Загл. с экрана.

3. Богдан, Н. Н. Управление социальным развитием персонала [Электронный ресурс] : курс лекций для студентов всех форм обучения : (авт. редакция) / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Электрон. дан. — Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. - 105 с. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиала РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.16). – Загл. с экрана.

4. Гузаиров, В. Ш. Социальная политика современной России [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. Ш. Гузаиров, В. В. Моисеев. — Электрон. дан. — Белгород : Белгород. гос. технол. ун-т им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2013. — 517 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/28875>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2020). – Загл. с экрана.

5. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности "Упр. персоналом" / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва : Инфра-М, 2012. - 261 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90784>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2020). - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/14487>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2020). — Загл. с экрана.

6. Кикоть, В. Я. Социальное управление. Теория, методология, практика [Электронный ресурс] : монография / В. Я. Кикоть, Д. И. Грядовой. — Электрон. дан. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 311 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15463>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2020). - Загл. с экрана.

7. Корпоративная социальная ответственность : учебник / Э. М. Коротков [и др.] ; под ред. Э. М. Короткова ; Гос. ун-т упр. - Москва : Юрайт, 2013. - 445 с. – Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/A0EB3E62-80BF-481D-97A0-18B2D50C493C>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2020). – Загл. с экрана.

8. Лаврентьева, И. П. Социальная политика и управление в социальной сфере [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И. П. Лаврентьева, В. В. Кузнецов, В. В. Григорьев. – Электрон. дан. – Ульяновск : УлГТУ, 2009. - 129 с. - Доступ из Информ.

системы «Единое окно». – Режим доступа : <http://window.edu.ru/resource/786/71786>, свободный (дата обращения : 15.08.2020). – Загл. с экрана.

9. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / К. Э. Оксинайд. - 2-е изд., стер. – Электрон. дан. - Москва : Флинта, 2012. - 160 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2020). - Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». - Режим доступа : http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20229, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2020). - Загл. с экрана.

10. Привалова, Г. Ф. Управление социальными системами [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / Г. Ф. Привалова. — Электрон. дан. — Кемерово : Кемеровский государственный университет культуры и искусств, 2014. — 104 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/29720>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2020). – Загл. с экрана.

11. Социальная ответственность менеджмента [Электронный ресурс] : учебник / В. Я. Горфинкель [и др.]. — Электрон. дан. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 287 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/16439>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2020). – Загл. с экрана.

12. Социальная политика : учебник / [авт. : С. А. Анисимова и др.] ; под ред. Е. И. Холостовой, Г. И. Климантовой. - Москва : Юрайт, 2011. - 367 с. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС изд-ва «Юрайт». — Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/AB320740-3AC7-4F60-B4EC-E9B50032A880>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2020). — Загл. с экрана.

13. Шоба В. А. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / В. А. Шоба. — Электрон. дан. — Новосибирск : Новосиб. гос. техн. ун-т, 2014. — 144 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/44949>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2020). — Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Богдан, Н. Н. Управление социальным развитием организации : рабочая тетр. для самостоят. работы студентов всех форм обучения по специальности 080505.65 - Упр. персоналом / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова, Е. В. Балганова ; Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2011. - 104 с.

6.4. Нормативные правовые документы.

Трудовой кодекс Российской Федерации: с изм. и доп. на 1 апр. 2012 г. - М.: МЦФЭР, 2012. - 126, [1] с.

6.5. Интернет-ресурсы.

1. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [М.], 2003–2012. – Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, свободный.

1. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002–2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный.

2. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс]: [электрон.-библиотеч. система] / О-во с огранич. ответственностью «Директ-Медиа». - [М.], 2001–2010. - Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>, требуется авторизация.

3. Университетская информационная система РОССИЯ [Электронный ресурс] : тематич. электрон. б-ка / Науч.-исслед. вычислит. центр МГУ; Автоном. некоммерч. организация «Центр информац. исслед.». – Электрон. дан. – М., 2000–2012. - Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru>, требуется авторизация.

4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001–2012. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный.

5. Электронные книги по управлению персоналом и экономике труда. [Электронный ресурс] / Административно-управленческий портал. - [М?], 1999–2012. - Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/i006.htm>, свободный.

6. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный.

6.6 Иные источники

Иные источники не используются

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий лекционного типа), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и кресла – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; персональный компьютер; телевизор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Компьютерный класс, учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья - рабочие места обучающихся и преподавателя), доска аудиторная; персональные компьютеры моноблоки; проектор; веб-камера; экран. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, в том числе с рабочих мест обучающихся. Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows; пакеты лицензионных программ: MS Office, MS Teams, СПС КонсультантПлюс, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Информационно-ресурсный центр) оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программное обеспечение: ОС Microsoft Windows, Пакет Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Microsoft Teams, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Для обучающихся с нарушениями зрения:

NVDA (Non Visual Desktop Access) - свободная, с открытым исходным кодом программа для MS Windows, которая позволяет незрячим или людям с ослабленным зрением работать на компьютере без применения зрения, выводя всю необходимую информацию с помощью речи;

Экранная лупа – программа экранного увеличения;

Экранный диктор (на англ.яз) – программа синтеза речи;

Для обучающихся с нарушениями слуха:

Speech logger– программа перевода речи в текст.