

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 18.05.2025 18:30:10 Уникальный программный ключ: 04c19ed88fb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323	МИНИСТЕРСТВО НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Рабочая программа дисциплины "Корпоративная социальная политика" по направлению подготовки направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
--	--	--	--------



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

/ В.Е. Федоров

23 06 2021г.

## Рабочая программа дисциплины (модуля)\*

Корпоративная социальная политика

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2021

\*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2021 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля) принята:**

Ученым советом факультета управления

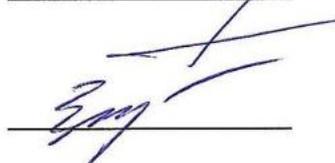
Протокол заседания №11 от 21.05.2021

Председатель Ученого совета  
факультета управления



С.А. Головихин

Секретарь Ученого совета  
факультета управления



В.Ф. Злоказов

**Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована кафедрой**

Государственного и муниципального управления

Протокол заседания №11 от 20 мая 2021 г.

Заведующий кафедрой



Колмакова И.Д.

Авторы (составители)



ст.преподаватель, Конакова О.В.  
к.э.н., доцент, Колесник Е.А.

**Структура рабочей программы соответствует приказу ректора  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «05» декабря 2018 г. № 678-1**

## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
  - 6.1. Перечень видов оценочных средств
  - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
  - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
  - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
  - 7.1. Рекомендуемая литература
  - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
  - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья

Рабочая программа дисциплины "Корпоративная социальная политика" по направлению подготовки (специальности) "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 4
--	--------

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование знаний в области современного состояния корпоративной социальной политики, методов ее изучения, а также умений и навыков по анализу функционирования механизмов социальной ответственности и оценке реализуемой корпоративной социальной политики

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП:	К.М.03.06
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
Кросскультурный менеджмент	
Культура публичного выступления и презентация	
Организационная культура	
Этика профессиональной деятельности	
Основы социального страхования	
Социология труда и управления	
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах**

**Знать:**

закономерности социально-исторического развития общества и его культурное многообразие

**Уметь:**

ориентироваться в культурном разнообразии общества и соблюдает этические нормы поведения при разработке корпоративной социальной политики

**Владеть:**

толерантно воспринимать культурное многообразие общества в части разработки корпоративной социальной политики

**ПК-8: Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики**

**Знать:**

теоретических положений управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ.

**Уметь:**

оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее мероприятий.

**Владеть:**

способностью разрабатывать предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	теоретических положений управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ, закономерности социально-исторического развития общества и его культурное многообразие
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее мероприятий,
3.2.2	ориентироваться в культурном разнообразии общества и соблюдает этические нормы поведения при разработке корпоративной социальной политики.
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	способностью разрабатывать предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики, толерантно воспринимать культурное многообразие общества в части разработки корпоративной социальной политики

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ		
Часов по учебному плану	72	Виды контроля в семестрах: зачеты 9	
в том числе			
аудиторные занятия	14		
самостоятельная работа	58		

#### 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	<b>Раздел 1. Сущность и содержание корпоративной социальной политики</b>			
1.1	Сущность и содержание корпоративной социальной политики /Лек/	9	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.2	Сущность и содержание корпоративной социальной политики /Пр/	9	2	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4
1.3	Сущность и содержание корпоративной социальной политики /Ср/	9	18	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4
	<b>Раздел 2. Эволюция развития концепций корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом</b>			
2.1	Эволюция развития концепций корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом /Лек/	9	2	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3
2.2	Эволюция развития концепций корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом /Пр/	9	2	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4
2.3	Эволюция развития концепций корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом /Ср/	9	18	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4
	<b>Раздел 3. Система корпоративной социальной ответственности</b>			
3.1	Система корпоративной социальной ответственности /Лек/	9	4	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3
3.2	Система корпоративной социальной ответственности /Пр/	9	2	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4
3.3	Система корпоративной социальной ответственности /Ср/	9	22	Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4

#### 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

##### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Оценочные средства для текущей аттестации: доклады, вопросы для устного опроса (собеседования), практические задания

Оценочные средства для промежуточной аттестации: тесты, практические задания

##### 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Примерные темы для докладов

1. Эволюция концепции корпоративной социальной ответственности.
2. Корпоративная социальная политика отечественных организаций.
3. Корпоративная социальная политика зарубежных организаций.
4. Направления корпоративной социальной политики.
5. Стейкхолдеры предприятия
6. История развития социальной ответственности в России.
7. Социальные отчёты российских компаний (ОАО Норильский никель, ОАО Лукойл и др.).

Типовые практические задания

1. Профсоюз крупного промышленного предприятия противился любой попытке руководства снизить расходы на персонал, рассматривая это как ущемление интересов сотрудников. Профсоюзным лидерам менеджмент отвечал

взаимностью: за малейшую провинность – лишение премии. А когда компания автоматизировала многие процессы и решила сократить персонал на 16 %, то профсоюз организовал всеобщую забастовку, из-за которой компания чуть не оказалась на грани банкротства. Все сотрудники не выходили на работу в течение недели. И получалось, что и без того огромные затраты компании (на автоматизацию процессов) лишь увеличивались. Появилась угроза финансовой состоятельности предприятия. Ситуацию обсудили на совете директоров и решили поручить решение это вопроса директору HR-директору.

Какую задачу нужно решить в первую очередь? Что бы вы порекомендовали HR-директору.

2. Крупнейший банк Великобритании «Co-operative bank» – один из лидеров в распространении принципов социальной ответственности в банковской сфере.

Важный документ, регулирующий его деятельность, – «Политика этических инвестиций». Она включает 8 пунктов, где описывается позиция компании в отношении социальных инвестиций, определяющих ее отказ от участия в сделках по продаже оружия представителям диктаторского режима, от инвестиций в табачные компании и организации, занимающиеся производством и продажей натурального меха.

«Co-operative bank» стал одним из первых английских банков, опубликовавших ежегодный отчет (за 1997г.) о политике и программе социальной ответственности. Компания регулярно проходит социальный аудит и основывает свою маркетинговую политику на этических принципах.

Помимо внедрения КСО в деловую практику, публикации своей политики и отчетов, банк расходует более 3,2 млн. долл. США на различные общественно значимые программы.

Определите, какой концепции корпоративной социальной ответственности придерживается данная компания.

Охарактеризуйте данную концепцию.

Типовые вопросы для устного опроса (собеседования)

1. Какие теории корпоративной социальной ответственности Вы знаете?
2. Что такое социально-трудовые отношения?
3. Кто может выступать участником социального партнерства?
4. Зачем принимаются коллективные договоры?
5. Какова роль профсоюзов?
6. Как может быть организована процедура обсуждения коллективного договора?
7. Какие категории стейкхолдеров существуют?
8. Что включает в себя социальный отчет организации?
9. Назовите показатели социальной ответственности с точки зрения экологии?
10. Влияет ли корпоративная социальная политика на стратегию управления персоналом?

### 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Типовые тесты

1. Администрация организации не позднее чем за два месяца обязана донести данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда до:

- А) Местного органа службы занятости;
- Б) Налоговой инспекции;
- В) Службы статистики;
- Г) Местной администрации.

2. Фонд обязательного медицинского страхования – ....

- А) Государственное некоммерческое финансово — кредитное учреждение
- Б) Коммерческая организация;
- В) Благотворительная организация;
- Г) Орган государственной власти.

3. Каковы основные направления персонал-маркетинга?

- А) Определение потребности в персонале;
- Б) Разработка требований к персоналу;
- В) Расчет плановых затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала;
- Г) Формирование бренда организации.

4. При какой кадровой технологии следует определить факторы, влияющие на потребность в персонале (стратегия развития предприятия, количество про-изводимой продукции, применяемые технологии, динамика рабочих мест и т.д.)?

- А) Планирование персонала;
- Б) Прием на работу;
- В) Оптимизация численности персонала;
- Г) Обучение персонала.

5. Показатели кадрового контроллинга характеризуют:

- А) Численность, состав и использование рабочей силы;  
Б) Использование рабочего времени;  
В) Уровень и динамику производительности труда;  
Г) Верны все варианты ответов.

6. Первое в России профессиональное сообщество специалистов в области кадрового менеджмента:

- А) «ВКК - Национальный союз кадровиков»;  
Б) Национальный союз «Управление персоналом»;  
В) Сообщество HR-директоров;  
Г) Ассоциация организаций hr-образования.

7. Кто из нижеперечисленных лиц НЕ может быть членом Национального союза «Управление персоналом»?

- А) Высшее учебное заведение;  
Б) Кадровое агентство;  
В) Научно-исследовательская организация в сфере УП;  
Г) Частное лицо.

8. Страна, основу социальной политики которой составляет принцип «социальной солидарности» - это:

- А) Япония;  
Б) Россия;  
В) Швеция;  
Г) США.

9. Какова сущность принципа «социальной солидарности» в Швеции?

- А) Основу социальной политики составляет принцип: «сильный помогает слабому»;  
Б) Успешное экономическое развитие приводит к расслоению общества на бедных и богатых, поэтому государство обязано гарантировать соблюдение основных прав человека и социальную справедливость;  
В) Социальная ориентированность экономики требует дополнения системой мероприятий, обеспечивающих партнерское сотрудничество наемных работников с работодателями;  
Г) Стержнем социальной направленности экономики является государство, призванное эффективно осуществлять регулируемую роль.

10. Социальная стратегия предприятия -это...

- А) Обучение кадров (подготовка и переподготовка, повышение квалификации и т.п.);  
Б) Благоприятный социально-психологический климат коллектива;  
В) Использование кадров (организация труда, системы материального и морального стимулирования, социально-психологический климат в коллективе и т.п.);  
Г) план действий на определенный период времени по достижению роста благо-состояния работников, по полному удовлетворению их материальных и моральных потребностей, улучшению условий и организации труда, гуманизации труда.

Типовые практические задания

1. Компания «Макдоналдс» позиционирует себя как социально-ответственная компания. Какие действия компании, проводимые в рамках внутреннего маркетинга персонала, способствуют этому?

2. Крупная угледобывающая компания, реализует социальную политику поддержки и развития регионов и городов присутствия. Предложите мероприятия, направленные на обеспечение компании кадрами, которые можно реализовать совместно с местными службами занятости.

#### 6.4. Критерии оценивания

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся в рамках дисциплины «Корпоративная социальная политика» применяется балльно-рейтинговая система оценки.

В течение семестра для допуска к зачету студент должен набрать не менее 21 балла, максимально возможное количество баллов при условии качественного и своевременного выполнения заданий – 60. Оценка «зачтено» выставляется по показателям текущей аттестации с учетом рубежного контроля знаний при общей сумме более 55 баллов. Если студент в течение семестра набирает менее 55 баллов, то он сдает зачет в форме тестирования и практических заданий.

При сдаче зачета студентами в форме тестирования и решения практических заданий максимально возможное количество баллов равняется 40.

Оценка «зачтено» выставляется, если студент набрал не менее 24 баллов.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций для тестирования на промежуточной аттестации:

Оценка	Зачтено	Зачтено	Зачтено	Не зачтено
% верных ответов	91-100	76-90	61-75	Менее 61

Баллы	16-20	10-15	5-9	0-4
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий		средний	базовый низкий

Описание критериев и показателей оценивания компетенций для практического задания на промежуточной аттестации:

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но недостаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий, выполнить расчеты.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на текущей аттестации:

Оценка успеваемости студентов в течение семестра:

Практические задания - 20 баллов.

Доклады - 20 баллов.

Устные опросы (собеседования) - 20 баллов.

Описание критериев и показателей оценивания компетенций для практического задания:

5 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

3-4 балла выставляется студенту, если он предлагает решение, но недостаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

1-2 балла выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

0 баллов ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий, выполнить расчеты.

Описание критериев и показателей оценивания компетенций для доклада:

Оценивается содержание и форма подачи материала с подготовкой презентаций по теме доклада (максимальное количество баллов-5).

- оценка «отлично» (5 баллов) выставляется студенту, если текст доклада тесно увязан с заявленной темой; актуальность представляемого материала обоснована и доказательна; доклад дополняется наглядной, информативной презентацией; материал доклада представляется эмоционально, громко и разборчиво; докладчик приводит конкретные примеры, подтверждающие те или иные факты из предметной области вопроса, акцентируя внимание на наиболее важные моменты материала;

- оценка «хорошо» (3-4 балла) выставляется студенту, если текст доклада в основных моментах пересекается с заявленной темой; студент представляет материал доклада понятно и доступно; докладчик приводит конкретные примеры, подтверждающие те или иные факты из предметной области вопроса;

- оценка «удовлетворительно» (1-2 балла) выставляется студенту, если текст доклада частично отражает содержание заявленной темы; в ходе доклада студент практически всегда читает материал с листа; докладчик не приводит конкретных примеров, подтверждающих те или иные факты из предметной области вопроса;

- оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) выставляется студенту, если текст доклада не отражает содержание заявленной темы; в ходе доклада студент читает материал с листа; докладчик не приводит конкретных примеров, подтверждающих те или иные факты из предметной области вопроса; студент не может ответить на задаваемые по теме доклада вопросы.

Описание критериев и показателей оценивания компетенций для устного опроса (собеседования):

- оценка «отлично» (5 баллов) - обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений, умеет грамотно оперировать управленческими категориями,

аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.

- оценка «хорошо» (3-4 балла) - обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.
- оценка «удовлетворительно» (1-2 балла) - обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полном объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.
- оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) - обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «зачтено»: предполагает готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: у студента формируются системные знания о корпоративной социальной политике, умения по анализу взаимодействия с внешними организациями сфере труда, занятости и управления персоналом, по взаимодействию по кадровым вопросам с общественными организациями и трудовым коллективом, навыками кадрового планирования, разработки стратегии управления персоналом с учетом реализуемой корпоративной социальной политики. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задания.
2. Средний уровень соответствует оценке «зачтено»: предполагает формирование компетенций на более высоком, чем базовый, уровне: формируется общее понимание корпоративной социальной политики; представления о взаимодействии с организациями в сфере труда, занятости и управления персоналом, кадровом планировании; студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задания с отдельными затруднениями.
3. Базовый уровень соответствует оценке «зачтено»: предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о корпоративной социальной политике, об организациях в сфере труда, занятости и управления персоналом, грамотное владение управленческой терминологией.
4. Низкий уровень соответствует оценке «не зачтено», подразумевает отсутствие сформированной компетенции у студента.

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 7.1. Рекомендуемая литература

#### 7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Пугачев В. П.	Управление персоналом организации: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/473945">https://urait.ru/bcode/473945</a> )	Москва : Юрайт, 2021	ЭБС
Л1.2	Шапиро С.А., Епишкин И.А.	Управление персоналом: учебное пособие ( <a href="https://www.book.ru/book/940162">https://www.book.ru/book/940162</a> )	Москва : КноРус, 2021	ЭБС
Л1.3	Маслова В. М.	Управление персоналом: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/468476">https://urait.ru/bcode/468476</a> )	Москва : Юрайт, 2021	ЭБС

#### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Бондаренко В.В., Кузнецова Е. В.	Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие ( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=354824">http://znanium.com/catalog/document?id=354824</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019	ЭБС
Л2.2	Григорян Е. С., Юрасов И.А.	Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров ( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=358151">http://znanium.com/catalog/document?id=358151</a> )	Москва : Дашков и К, 2019	ЭБС
Л2.3	Бабич А. М., Попков А. А., Слоботчиков О. Н.	Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий: учебное пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=598420">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=598420</a> )	Москва : Институт мировых цивилизаций, 2018	ЭБС

### 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Рабочая программа дисциплины "Корпоративная социальная политика" по направлению подготовки (специальности) "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		стр. 10
Э1	Znanium.com : электронно-библиотечная система / Научноиздательский центр ИНФРА-М. – Москва, 2011 – . – URL: <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a> (дата обращения: 09.01.2019). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей ЧелГУ. – Текст : электронный.	
Э2	Университетская библиотека ONLAIN : электронно-библиотечная система / ООО Директмедиа Пабблишинг. – Москва, 2010 – . – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> (дата обращения: 09.01.2019). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей ЧелГУ. – Текст : электронный.	
Э3	Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – Москва, 2011 - . - URL: <a href="https://biblio-online.ru">https://biblio-online.ru</a> (дата обращения: 09.01.2019). - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей ЧелГУ. - Текст : электронный.	
Э4	eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> (дата обращения: 09.01.2019). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.	
<b>7.3 Перечень информационных технологий</b>		
<b>7.3.1 Программное обеспечение</b>		
Adobe Reader		
MS Office365		
LMS Moodle		
Adobe Connect Acrobat		
<b>7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы</b>		
1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU ( <a href="https://elibrary.ru/defaultx.asp?">https://elibrary.ru/defaultx.asp?</a> ) eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.		
2. Национальная электронная библиотека (НЭБ) ( <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> ) Национальная электронная библиотека (НЭБ) : объединенный электронный каталог фондов российских библиотек : сайт. – URL: <a href="http://нэб.рф">http://нэб.рф</a> . – Режим доступа: из читальных залов библиотеки ЧелГУ. – Текст : электронный.		
3. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» ( <a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a> ) КонсультантПлюс : справочно-правовая система : база данных / Региональный центр правовой информации Информправо. – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из читальных залов библиотеки. – Текст : электронный.		

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийные кафедры, экран, ноутбук, проектор, колонки.

Тематические иллюстрации занятий лекционного типа обеспечиваются подготовленными слайд-презентациями по дисциплине с использованием наглядных материалов. В рамках изучения дисциплины разработан электронный вариант лекций, который содержит следующие тематические иллюстрации: схемы, диаграммы, таблицы для лучшего усвоения учебного материала и формирования творческого мышления у студентов.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обучение по дисциплине «Корпоративная социальная политика» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекциях и практических занятиях) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины могут проводиться в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным

материалом по учебнику и учебным пособиям;

- выпишите основные термины;

- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету.

К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;

- перечнем знаний и умений, навыков которыми студент должен владеть;

- контрольными мероприятиями;

- учебниками, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

При самостоятельной работе студентам прививается практика работы с нормативной, специальной литературой, а также навыки самостоятельного научного поиска и исследовательской работы. Такие занятия помогают осуществлять обратную связь и оказать практическую помощь студентам при подготовке к семинарским занятиям, написанию контрольных, курсовых и других видов научных работ.

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общения обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (чаты) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, электронная почта).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

## **10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EiBraille-W14J G2»; ноутбуки с программной экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеоувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации NVDA, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой Clevy с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);
- в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

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 ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.