

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошикова Галая Евгеньевна

Должность: Декан ФЛИИМ

Дата подписания: 29.09.2024 09:59:03

Уникальный программный ключ:

5b780427e8af525073f687dbd8450540c354526666403a010c359e4ba6bb821c5e

## Аннотация к рабочей программе дисциплине «Корпоративная социальная политика»

### Цель преподавания дисциплины

**Целями** освоения дисциплины «Корпоративная социальная политика» является подготовка выпускников к участию в проектной, исследовательской и информационно-аналитической деятельности, связанной с взаимодействием с современными организациями в качестве медиаторов, экспертов, аналитиков.

### Задачи изучения дисциплины.

Основными задачами изучения дисциплины «Корпоративная социальная политика» являются:

- планировать и проводить экспертизу социальных проектов, инициированных бизнес-организациями с точки зрения их воздействия на общество и реализации государственных программ;
- участвовать в разработке социальных программ и проектов, ориентированных на создание устойчивых взаимодействий всех заинтересованных сторон: бизнеса, государства, общества.

### Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины:

- ПК-6.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ;
- ПК-6.2 Оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики;
- ПК-6.3 Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики

### Разделы дисциплины.

Корпоративная социальная политика: цели и инструменты.

Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования

Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики

Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством.

## МИНОБРНАУКИ РОССИИ

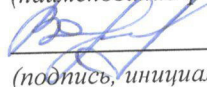
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

лингвистики и межкультурной  
коммуникации

(наименование ф-та полностью)

 О.Л. Ворошилова

(подпись, инициалы, фамилия)

« 29 » марта 2024 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративная социальная политика

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология,

(шифр и наименование направления подготовки)

направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом»

(наименование направленности (профиля))

форма обучения очная

ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования

Курск – 2024

Рабочая программа дисциплины составлена:

– в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 840;

– с учетом ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;

– на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 27.03.2024).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол № 10 от «27» 03 2024 г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии  
канд. психол. наук, доцент \_\_\_\_\_

Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита  
к.экон. наук, доцент \_\_\_\_\_

И.А. Козьева

Разработчик программы  
д-р.экон. наук, профессор \_\_\_\_\_

Е.А. Бессонова

/Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_

В.Г.Макаровская

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «27» 03 2024 г., на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол № 16 от «27» 06 2025 г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии  
канд. психол. наук, доцент \_\_\_\_\_

Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита  
д-р.экон. наук, профессор \_\_\_\_\_

Е.А. Бессонова

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП

ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № «\_\_» \_\_ 20\_\_ г., на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии  
канд. психол. наук, доцент \_\_\_\_\_

Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита  
д-р.экон. наук, профессор \_\_\_\_\_

Е.А. Бессонова

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № «\_\_» \_\_ 20\_\_ г., на совместном заседании выпускающих кафедр «Коммуникологии и психологии» и «Экономики, управления и аудита» (протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии  
канд. психол. наук, доцент \_\_\_\_\_

Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита  
д-р.экон. наук, профессор \_\_\_\_\_

Е.А. Бессонова

# 1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

## 1.1 Цель дисциплины

Целями освоения дисциплины «Корпоративная социальная политика» является подготовка выпускников к участию в проектной, исследовательской и информационно-аналитической деятельности, связанной с взаимодействием с современными организациями в качестве медиаторов, экспертов, аналитиков.

## 1.2. Задачи дисциплины

Основными задачами изучения дисциплины «Корпоративная социальная политика» являются:

- планировать и проводить экспертизу социальных проектов, инициированных бизнес-организациями с точки зрения их воздействия на общество и реализации государственных программ;
- участвовать в разработке социальных программ и проектов, ориентированных на создание устойчивых взаимодействий всех заинтересованных сторон: бизнеса, государства, общества.

## 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Устанавливаемые в качестве результатов обучения по дисциплине «Корпоративная социальная политика» знания, умения, навыки (ЗУН) являются компонентами закрепленных за дисциплиной компетенций и раскрывают их содержание.

Таблица 1.3. – Сопоставление результатов обучения по дисциплине с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
Код компетенции	Наименование компетенции		
ПК - 6	Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики	ПК-6.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ	Знать: разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ Уметь: осуществлять разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ

			программ Владеть: навыками осуществления разработки корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ
		ПК-6.2 Оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики	Знать: удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики Уметь: оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики Владеть: навыком оценки удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики
		ПК-6.3 Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики	Знать: процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики Уметь: анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики Владеть: навыками анализа процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики

## **2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Дисциплина «Корпоративная социальная политика» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений блока 2 «Дисциплины (модули)» учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации».

Изучается студентами очной формы обучения на 3 курсе в 5 семестре.

## **3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества**

**академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	72
в том числе	
лекции	36
лабораторные работы	не предусмотрены
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	35,9
Контроль	
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрен
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

**4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1 Содержание дисциплины**

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной политики	Понятие социальной политики, цели и принципы социальной политики, понятие корпоративной культуры, системы социальных гарантий организации, анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов, анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.
2.	Построение системы корпоративной социальной политики	Понятие принципов социальной политики, содержание принципов социальной политики, основные направления корпоративной социальной политики.

3.	Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования.	Содержание понятий корпоративная социальная ответственность предприятия, основные модели корпоративной ответственности на зарубежных и российских предприятиях, направления реализации корпоративной социальной ответственности, современные подходы к формированию социальной ответственности предприятий, методы оценки корпоративной социальной ответственности.
4.	Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики	Экономические и правовые основы работы с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики, принципы взаимодействия бизнеса с внешними заинтересованными сторонами, теории заинтересованных сторон и корпоративного гражданства.
5	Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством.	Основы взаимодействия государства и предприятий в рамках корпоративной социальной политики, поддержка корпоративной социальной политики государством,
6	Специфика внутренней и внешней корпоративной социальной политики	Понятие внутренней корпоративной социальной политики, понятие внешней корпоративной социальной политики, формирование принципиальных различий между внутренней и внешней корпоративной социальной политикой, выявление направлений социального партнерства бизнеса и власти.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
7 семестр							
1	Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной политики	6	-	1	У- 1-9. МУ-1-3	С1	ПК-6.1
2	Построение системы корпоративной социальной политики	6	-	2	У- 1-9. МУ-1-3	С2, Т1	ПК-6.1
3	Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования.	6	-	3	У- 1-9. МУ-1-3	С3	ПК-6.2
4	Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики	6	-	4	У- 1-9. МУ-1-3	Т2	ПК-6.3

5	Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством.	6	-	5	5	P4-5	ПК-6.3
6	Специфика внутренней и внешней корпоративной социальной политики	6	-	6	6	T3	ПК-6.1 ПК-6.2

C- собеседование, T –тест, P – реферат У-устный опрос

## 4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

### 4.2.2 Практические занятия

Таблица 4.2.2 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем в часах
1	2	3
1	Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной политики	6
2	Построение системы корпоративной социальной политики	6
3	Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования.	6
4	Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики	6
5	Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством.	6
6	Специфика внутренней и внешней корпоративной социальной политики	6
Итого за 5 семестр		36

### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной политики	2-3 неделя	6
2	Построение системы корпоративной социальной политики	4-6 неделя	6
3	Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования.	5-7 неделя	6
4	Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики	8-10 неделя	6
5	Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством.	11-12	6
6	Специфика внутренней и внешней корпоративной социальной политики	13-14	5,9

## **5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников университета.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

*научной библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов и докладов; вопросов к экзамену; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии**

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

Инновационные формы проведения занятий используются также для развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной и профессиональной коммуникации, принятия решений и лидерских качеств.

В рамках изучения дисциплины предусмотрено проведение практических занятий в интерактивной форме (проведение дискуссий, разбор конкретных ситуаций и т.д.).

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, согласно учебному плану составляет 11 % аудиторных занятий (8 часов в 5 семестре, в т.ч. 4 ч. - лекции, 4 ч. – практические занятия).

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной политики (лекция)	Лекция-диалог	2
2	Построение системы корпоративной социальной политики (лекция)	Лекция-диалог	2
3	Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования. (лекция)	Лекция-диалог	1
4	Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики (практ. занятие)	Разбор конкретных ситуаций	1
5	Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством. (практ. занятие)	Разбор конкретных ситуаций	1
6	Специфика внутренней и внешней корпоративной социальной политики (практ. занятие)	Разбор конкретных ситуаций	1
Итого			8

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины и практики, при Изучении (прохождении) которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ПК-6 Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики	Социальная психология Основы подготовки и проведения переговорного процесса Профессиональная этика	Технологии урегулирования конфликтов Экономика организации (предприятия) Управление персоналом организации	Экономика и социология труда Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Этап	Учебный план очной формы обучения/ семестр изучения дисциплины		
	Бакалавриат	Специалитет	Магистратура
<i>Начальный</i>	1-3 семестры	1-3 семестры	1 семестр
<i>Основной</i>	4-6 семестры	4-6 семестры	2 семестр
<i>Завершающий</i>	7-8 семестры	7-10 семестры	3-4 семестр

### 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на

## различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-6 завершающий	ПК-6.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ социального организма	Знать: частично разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ Уметь: частично осуществлять разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ Владеть: частично навыками осуществления разработки корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик организации социального партнерства,	Знать: хорошо разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ Уметь: хорошо осуществлять разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ Владеть: хорошо навыками осуществления разработки корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик организации социального	Знать: отлично разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ Уметь: отлично осуществлять разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик организации социального

		социальной ответственности и социальных программ	социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ	партнерства, социальной ответственности и социальных программ
ПК – 6.2 Оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики	Знать: частично удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики Уметь: частично оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики	Знать: хорошо удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики Уметь: хорошо оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики	Знать: отлично удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики Уметь: отлично оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики	
ПК-6.3 Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики	Знать: частично процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики Уметь: частично анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики Владеть: частично навыками анализа процессов документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной	Знать: хорошо процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики Уметь: хорошо анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики Владеть: хорошо навыками анализа процессов документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной	Знать: отлично процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики Уметь: отлично анализировать процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной социальной политики Владеть: отлично навыками анализа процессов документооборота и разработки локальных актов по вопросам корпоративной	

		актов по вопросам корпоративной социальной политики	социальной политики	корпоративной социальной политики
--	--	---	---------------------	-----------------------------------

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.3 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства	Описание шкал оценивания	
				наименование	№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Тема 1. Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной политики	ПК-6.1; ПК-6.2; ПК-6.3	Лекция, СРС, практическое занятие	Вопросы для собеседования	1-4	Согласно табл.7.2
2	Тема 2. Построение системы корпоративной социальной политики	ПК-6.1; ПК-6.2; ПК-6.3	Лекция, СРС, практическое занятие	Вопросы для собеседования	5-10	Согласно табл.7.2
				Банк вопросов и заданий в тестовой форме	6-12 БТЗ 1-20	
3	Тема 3. Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования.	ПК-6.1; ПК-6.2; ПК-6.3	Лекция, СРС, практическое занятие	Вопросы для собеседования	11-15	Согласно табл.7.2
4	Тема 4. Работа с заинтересованными и сторонами в рамках корпоративной социальной политики	ПК-6.1; ПК-6.2; ПК-6.3	Лекция, СРС, практическое занятие	Банк вопросов и заданий в тестовой форме	13-19 БТЗ 21-40	Согласно табл.7.2

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства	Описание шкал оценивания	
				наименование	№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
5	Тема 5. Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством.	ПК-6.1; ПК-6.2; ПК-6.3	Лекция, СРС, практическое занятие	Тематика рефератов	Темы 4-5	Согласно табл.7.2
6	Тема 6. Специфика внутренней и внешней корпоративной социальной политики	ПК-6.1; ПК-6.2; ПК-6.3	Лекция, СРС, практическое занятие	Банк вопросов и заданий в тестовой форме	БТЗ 41-60	Согласно табл.7.2

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

##### **Для текущего контроля**

##### **Вопросы для собеседования**

1. Особенности КСО в России.
2. Принципы КСО.
3. Сферы ответственности.
4. Благотворительность и КСО.
5. Цели реализации стратегии организации в области КСО.
6. Логика «социальных издержек» и «логика социальных инвестиций».
7. Стратегическое планирование в области КСО.
8. Социальное измерение в основной бизнес-деятельности.
9. Социальное реагирование и взаимодействие с партнерами.

10. Последовательность этического поведения.
11. Ключевые группы стейкхолдеров. Принципы современной этики бизнеса.
12. Соотношение понятий юридической ответственности и корпоративной социальной ответственности в контексте новых подходов к этике бизнеса.
13. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности в бизнесе
14. Основные формы инкорпорирования этики бизнеса и КСО.
15. Отчетность и стандарты в области КСО.
16. Рейтинги социально ответственных и этических компаний.
17. Корпоративная социальная ответственность как конкурентное преимущество современных компаний.
18. Позитивные и негативные последствия от социально ответственного бизнеса
19. Общественные ожидания и корпоративная социальная ответственность.
20. Примеры реализации КСО в зарубежных и российских компаниях.
21. Факторы, влияющие на формирование современного уровня этики бизнеса и КСО в России.
22. Подходы к формированию этических норм в бизнесе в развитых странах и в России.
23. Типы и направления социальных программ бизнеса.
24. «Пирамида КСО» А. Керрола.
25. Концепция КСО у М. Фридмана.
26. Концептуальные различия американской, европейской и российской моделей КСО.
27. Понятие социального партнёрства.
28. Социальное партнёрство в рамках теории экономической демократии.
29. Межсекторное партнёрство.
30. Гражданское общество как участник социального партнёрства.

#### Примерный перечень тем рефератов и докладов

1. Экономическая сторона процесса управления персоналом, как неотъемлемая составляющая стратегического управления организацией.
2. Качество рабочей силы и качество труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством .
3. Мотивационная составляющая качества рабочей силы.
4. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации).
5. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
6. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма.
7. Профессиональная адаптация и продвижение персонала.
8. Развитие профессионализма работников через систему компетенций.
9. Этическая составляющая КСО.
10. КСО в рамках принципал-агентской теории.
11. Динамика развития КСО в России.
12. Корпоративное гражданство как форма социального партнёрства.
13. Стейкхолдеры: сравнительный страновой анализ.

#### *Структура реферата:*

1. Введение (описание постановки цели и задач реферата, общая характеристика разработанности темы, обоснование включения в реферат конкретных источников)
2. Основное содержание исследований по данной проблеме.
3. Заключение (сферы применения описываемых подходов; проблемы, существующие в данной области исследований)

Примерный объем реферата – 10-12 страниц.

1. Проявление социальной ответственности, которое уже в XIX веке практиковалось предпринимателями Германии, воспитанными на христианских ценностях:

1. - благотворительность
2. - выплата пенсий
3. - социальные инвестиции
4. - финансирование мероприятий по охране окружающей среды

2. Результаты корпоративного поведения компании, предусматриваемые моделью корпоративной социальной деятельности А. Керолла:

1. - воздействие на общество
2. - социальные программы
3. - социальная политика
4. - экономический эффект
5. - налоговые льготы

3. Сущность немецкой концепции социального рыночного хозяйства, основоположником которой был Л.Эрхард:

1. - государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию
2. - государство вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию
3. - государство вмешивается в социально-трудовые отношения, а предприниматели и профсоюзы отстаивают свои права

4. - государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, эта сфера всецело контролируется предпринимателями и профсоюзами

5. - предприниматели не вмешиваются в социально-трудовые отношения

4. Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность является собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме:

1. - замкнутого графа
2. - пирамиды
3. - вертикальной линии
4. - круга

5. Страны, в которых стала формироваться концепция социально ответственного бизнеса в конце 60-х — начале 70-х годов XX в.:

1. - США
2. - Великобритания
3. - Япония
4. - Германия
5. - Китай
6. - Турция
7. - Греция
8. - СССР

6. Теория или концепция, получившая распространение после 1980 года вплоть до начала XXI в.:

1. - концепция «заинтересованных сторон»
2. - концепция «этики бизнеса»
3. - теория «устойчивого развития»
4. - теория «корпоративного гражданства»

7. Элементы понятия «качество жизни»:

1. - потребление материальных благ
2. - продуктов питания
3. - качество жилищных условий и занятости
4. - развитие сферы услуг

- 5. - образования, культуры
- 6. - социального обеспечения
- 7. - удовлетворенность человека работой и жизненными условиями
- 8. - удовлетворенность человека социальным статусом, финансовым положением и семейными отношениями

8. Подход к изучению корпоративной социальной ответственности, который устанавливает взаимосвязь между социально ответственным поведением компании и ее финансовыми показателями:

- 1. - инструментальный
- 2. - классический
- 3. - методологический
- 4. – корпоративный

9. Временной период развития корпоративной социальной ответственности в России, который характеризовался стабилизацией социальной инфраструктуры, когда предприятия стали применять долгосрочный горизонт планирования и выгоды применения социальной политики в перспективе :

- 1. - 1990-1995 гг.
- 2. - 1998-2000 гг.
- 3. - 2000-2005 гг.
- 4. - 2005-2010 гг.
- 5. - 1980-1988 гг.

10. Технология внедрения социальных инвестиционных проектов, которая предусматривает создание специальных экспериментальных объектов с режимом наибольшего благоприятствования для реализации данного проекта – технология ... вида социального инвестирования :

- 1. - массового
- 2. - точечного
- 3. - рыночного
- 4. - агрессивного
- 5. – пассивного

11. Теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей – теория ...:

- 1. - корпоративного эгоизма
- 2. - корпоративного альтруизма
- 3. - ответственного поведения
- 4. - социальной ответственности
- 5. – благотворительности

12. Поддерживая в рамках благотворительных программ социально незащищенные группы населения, компания ...:

- 1. - пропагандирует здоровый образ жизни
- 2. - снижает риск бедности и социальной напряженности на территориях присутствия
- 3. - делает доступным негосударственное пенсионное обеспечение для всех работников
- 4. - улучшает статистику социальных инвестиций
- 5. - создает себе имидж и повышает деловую репутацию

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в

установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки и компетенции* проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

### **Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

*Задание в закрытой форме:*

Внутренний мотив компании, занимающейся благотворительностью:

1. нравственные мотивы
2. рост доверия потребителей
3. реклама
4. любовь к искусству

*Задание в открытой форме:*

Раскройте сущность понятия «корпоративная ответственность»

*Задание на установление правильной последовательности:*

Вам представлены факторы, формирующие компенсационный и мотивационный элементы социальных программ, установите их последовательность по степени убывания:

экономическая ситуация в стране и регионе функционирования организации, ментальность населения страны и региона функционирования организации, географические и климатические факторы расположения организации, восприятие бренда организации рынком труда, аналогичные программы конкурентов в отрасли функционирования организации, актуальность элементов социальной программы с учетом демографии региона.

*Задание на установление соответствия:*

Установите соответствие между теориями мотивации:

- |                                  |   |
|----------------------------------|---|
| 1) Юрисдикционная форма защиты   | а) граждане и объединения граждан осуществляют самостоятельные действия, без обращения за помощью в компетентные органы |
| 2) Неюрисдикционная форма защиты | б) характеризуется деятельностью предусмотренных законом органов по защите прав и законных интересов граждан            |

*Компетентностно-ориентированная задача:*

Ситуация «Корпоративная социальная ответственность»

*Описание ситуации*

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-operativebank» 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.

*Постановка задачи*

1. Определите, какой концепции корпоративной социальной ответственности придерживается данная компания. Охарактеризуйте данную концепцию.

2. Какие выгоды извлекает компания из публикаций своих ежегодных отчетов о политике и программе социальной ответственности?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации представлены в УММ по дисциплине.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016-2018 О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическая работа № 1 «Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной политики»	2	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос	4	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
		по практической работы		практической работы
Практическая работа № 2 «Построение системы корпоративной социальной политики»	2	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работы	4	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы практической работы
Практическая работа № 3 «Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования»	2	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работы	4	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы практической работы
Практическая работа № 4 Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики	2	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работы	4	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы практической работы
Практическая работа № 5 Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством.	2	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работы	4	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы практической работы
Практическая работа № 6 Специфика внутренней и внешней корпоративной социальной политики	2	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практической работы	4	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы практической работы
СРС	12		24	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет (или зачет с оценкой, или экзамен)	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

## 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

### 8.1 Основная учебная литература

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. - 3-е изд., стер. - Москва : Дашков и К°, 2022. - 288 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684384> (дата обращения 13.05.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

2. Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 419 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245> (дата обращения: 13.05.2024). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

### 8.2. Дополнительная учебная литература

3. Никитина, Л.М. **Корпоративная социальная** ответственность как система социально-экономических отношений : монография / Л. М. Никитина. - Воронеж : ВГПУ, 2009. - 204 с. - Текст : непосредственный.

4. Институциональная экономика : [учебник для бакалавров по направлению 38.03.01 (080100) "Экономика" / Е. В. Устюжанина, В. Е. Дементьев, С. Г. Евсюков, И. В. Сухинин] ; под ред. Е. В. Устюжаниной ; Рос.экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - Москва : РЭУ, 2016. - 288 с. - Текст : непосредственный.

5. Борзаков, Дмитрий Владимирович (канд. экон. наук). Контроль и оценка корпоративной социальной ответственности в управлении организациями : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Д. В. Борзаков ; науч. рук.д-р экон. наук, доц. Л. М. Никитина. - Воронеж, 2016. - 21 с. - Текст : электронный.

6. Булгакова, И. Н. Теоретико-методологические аспекты исследования структурно-динамических параметров региональных интегрированных структур в промышленности : монография / И. Н. Булгакова. - Курск : Университетская книга, 2017. - 230 с. - Текст : непосредственный.

7. Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами: учебное пособие/ И. А. Епишкин, С. А. Шапиро. – Москва; Берлин :Директ-Медиа, 2019. – 121 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 13.05.2024). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

8. Экономика регионов: тенденции развития : монография / под ред. О. И. Кирикова. - Воронеж : ВГПУ, 2010. - Текст : непосредственный.

9. Краснова, С. В. Управление персоналом : практикум / С. В. Краснова, Е. Г. Букатина. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2020. – 90 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612642> (дата обращения: 13.05.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.

10. Никитаева, А. Ю. Проектный менеджмент: учебное пособие / А. Ю. Никитаева. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Южный федеральный университет, 2018. – 189 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499893> (дата обращения: 13.05.2024). - Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.

11. Никитина, Лариса Михайловна . Система корпоративной социальной ответственности в России: содержание, факторы развития, механизм управления : автореф. дис. ... д-ра эконом. наук : 08.00.05 / науч. конс. д-р эконом. наук, проф. В. И. Трещевский Ю. И. - Воронеж, 2011. - 46 с. - Текст : непосредственный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Корпоративная социальная политика : методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Е. А. Бессонова, И. А. Козьева. - Курск : ЮЗГУ, 2024. - 38 с. - Текст : электронный

2. Корпоративная социальная политика : методические рекомендации по подготовке и проведению практических занятий для студентов направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Е. А. Бессонова, И. А. Козьева. - Курск : ЮЗГУ, 2024. - 21 с. - Текст : электронный.

### **8.4 Другие учебно-методическиматериалы**

Периодические издания в библиотекеуниверситета:

- Управление персоналом
- Проблемы управления
- Известия ЮЗГУ. Серия Экономика. Социология. Менеджмент.
- Менеджмент в России и за рубежом

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

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»  
<http://window.edu.ru/library>

Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»  
<http://www.biblioclub.ru>

[www.i-u.ru](http://www.i-u.ru) (Электронная библиотека Интернет - Университета).

[www.gks.ru](http://www.gks.ru) (Федеральная служба государственной статистики).

<http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».

<http://www.hr-director.ru> – Журнал «Директор по персоналу»

<http://www.hr-journal.ru/articles/oc> – Журнал «Работа с персоналом»

<http://www.hr-portal.ru/tags/korporativnaya-kultura> – Сообщество HR-менеджеров.

<http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков.

[www.hh.ru](http://www.hh.ru) – сайт поиска работы

[www.superjob.ru](http://www.superjob.ru) – сайт поиска работы

[www.shrm.org](http://www.shrm.org) – Сайт «Society for Human Resource Management»

[www.rhr.ru](http://www.rhr.ru) – Человеческие ресурсы России

<http://www.pro-personal.ru> – Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студентов по дисциплине являются лекции и практические занятия. Студент не должен пропускать занятия без уважительных причин. На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Преподаватель, ведущий практические занятия, обязан добиваться полного усвоения студентами излагаемых методов решения практических задач, а также разъяснять теоретические положения курса «Основы управления персоналом». На преподавателя, ведущего практические занятия, возлагается обязанность по контролю самостоятельной работы студентов. Каждое практическое занятие следует начинать с опроса пройденного на лекции материала и одновременной проверке выполнения текущего задания.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы самостоятельной работы следует использовать при изучении дисциплины «Основы управления персоналом»: конспектирование учебной литературы и повторение лекционного материала, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: лекция-диалог, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, введение элементов дискуссии при обсуждении актуальных проблем. Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическая подготовка помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Важнейшей частью самостоятельной работы студента является подготовка, написание и защита курсовой работы. Цель выполнения курсовой работы – закрепление и углубление студентами теоретических знаний и методических основ управления персоналом в организации организации, а также получение практических навыков расчетов и формулирования выводов. Курсовая работа должна содержать описание результатов исследования, проведенного студентом по выбранной теме (по теоретическим и методическим аспектам проблемы). Практическая часть курсовой работы выполняется на примере конкретной организации. При подготовке курсовой работы следует руководствоваться методическими указаниями по выполнению курсовой работы

по дисциплине «Основы управления персоналом».

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Основы управления персоналом» с целью освоения и закрепления компетенций.

### **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

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

<p>Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а.20</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук AsusX50VLPMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p>
<p>Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета</p>	<p>Электронный зал (1 этаж): Комплект мебели (столы, стулья) Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM,монитор 17 LCD) – 10 шт. ПЭВМ 300W inwin/ INTEL CEL2800/Sis661/FDD3.5/512/DVDRW/HDD80/ -1 шт. ПКPentium4 2000Hz/512MbDDR/120G 7200/CDRW/64MbSVGAGF4MX440/k/m/15' – 1 шт.</p>

### **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с

нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

