

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна

Должность: проректор по учебной работе

Дата подписания: 04.10.2024 15:32:14

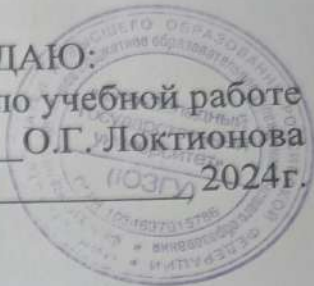
Уникальный программный ключ:

0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5111eabb073e743d444851fda56d089

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и аудита

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе
О.Г. Локтионова
« 17 » 09 2024г.



КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

методические указания по проведению практических занятий для
студентов направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология»

ОПОП ВО реализуется по модели проектного обучения

Курск 2024

УДК 331.104

Составители Е.А. Бессонова, И.А. Козьева

Рецензент

доцент кафедры экономики, управления и аудита ЮЗГУ, к.т.н.,

Томакова Ирина Александровна

Корпоративная социальная политика: методические рекомендации по подготовке и проведению практических занятий / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. Е.А. Бессонова, И.А. Козьева. Курск, 2024. 20 с.

Методические рекомендации по подготовке и проведению практических занятий включают описание цели и задач изучения дисциплины «Корпоративная социальная политика», содержание разделов курса, вопросы для контрольного опроса и контрольные тесты для проверки знаний по разделам дисциплины, задачи для решения на практических занятиях и другие материалы.

Адресуется обучающимся по программам бакалавриата по направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология»

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать *17.09.24*. Формат 60x84 1/16.

Усл. печ.л. 1,16 Уч.-изд.л. 0,66 Тираж 100 экз. Заказ *955*.

Бесплатно.

Юго-Западный государственный университет.
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.

Содержание

Введение.....	4
1 Образовательные технологии, применяемые для освоения обучающимися разделов дисциплины «Корпоративная социальная политика».....	5
2 Содержание разделов дисциплины «Корпоративная социальная политика» в соответствии с темами лекционных занятий.....	6
3 Формы текущего контроля успеваемости, применяемые на практических занятиях по разделам дисциплины «Корпоративная социальная политика»....	8
4 Вопросы для контрольного опроса по разделам дисциплины «Корпоративная социальная политика».....	9
5 Задачи для решения на практических занятиях по дисциплине «Корпоративная социальная политика».....	11
6 Контрольные тесты для проверки знаний по разделам дисциплины «Корпоративная социальная политика».....	16
7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Корпоративная социальная политика».....	19

Введение

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.

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.

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

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной) следующие:

ПК – 6 – Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики;

Проверка результатов освоения дисциплины «Корпоративная социальная политика» производится посредством такой формы контроля, как *зачет*.

1 Образовательные технологии, применяемые для освоения обучающимися разделов дисциплины «Корпоративная социальная политика»

№ п/п	Раздел, темы дисциплины	Образовательные технологии, используемые для освоения разделов дисциплины
1	Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной политики	Лекция, практические занятия, самостоятельная работа студентов
2	Построение системы корпоративной социальной политики	Лекция, практические занятия, самостоятельная работа студентов
3	Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования.	Лекция, практические занятия, самостоятельная работа студентов
4	Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики	Лекция, практические занятия, самостоятельная работа студентов
5	Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством.	Лекция, практические занятия, самостоятельная работа студентов
6	Специфика внутренней и внешней корпоративной социальной политики	Лекция, практические занятия, самостоятельная работа студентов

2 Содержание разделов дисциплины «Корпоративная социальная политика» в соответствии с темами лекционных занятий

Тема 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.

Тема 2. Построение системы корпоративной социальной политики

Понятие принципов социальной политики, содержание принципов социальной политики, основные направления корпоративной социальной политики.

Тема 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.

Тема 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.

Тема 5. Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством.

Основы взаимодействия государства и предприятий в рамках корпоративной социальной политики, поддержка корпоративной социальной политики государством,

Тема 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.

3 Формы текущего контроля успеваемости, применяемые на практических занятиях по разделам дисциплины «Корпоративная социальная политика»

№ п/п	Раздел, темы дисциплины	Формы текущего контроля успеваемости
1	Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной политики	Собеседование
2	Построение системы корпоративной социальной политики	Собеседование; тестирование
3	Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования.	Собеседование;
4	Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики	Тестирование
5	Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством.	Реферат
6	Специфика внутренней и внешней корпоративной социальной политики	Тестирование

4 Вопросы для контрольного опроса по разделам дисциплины «Корпоративная социальная политика»

Тема 1. Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной политики

- 1 Понятие социальной политики.
- 2 Цели социальной политики.
- 3 Виды и направления социальной политики.
- 4 Принципы социальной политики
- 5 Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности по разработке социальной политики.

Тема 2. Построение системы корпоративной социальной политики

- 1 Содержание понятий корпоративная социальная ответственность предприятия.
- 2 Основные модели корпоративной ответственности на зарубежных и российских предприятиях.
- 3 Направления реализации корпоративной социальной ответственности.
- 4 Современные подходы к формированию социальной ответственности предприятий.
- 5 Сравните типологические модели социального государства в зависимости от механизма реализации социальной политики.
- 6 Каково предназначение социальной политики организации?
- 7 В чем проявляется взаимосвязь кадровой и социальной политики?
- 8 Охарактеризуйте типы и виды социальной политики.
- 9 Раскройте направления социальной политики организации.
- 10 Проанализируйте различные нормативные акты, имеющиеся в организации, выявив их структуру и содержание.
- 11 Каким принципам необходимо следовать при разработке нормативных актов?
- 12 Каково назначение коллективного договора и социального кодекса организации? В чем сходство и отличие данных документов?
- 13 Раскройте основное содержание коллективного договора организации.

Тема 3. Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования.

1 Экономические и правовые основы работы с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики.

2 Принципы взаимодействия бизнеса с внешними заинтересованными сторонами.

3 Теории заинтересованных сторон и корпоративного гражданства

4 Проанализируйте источники информации, лежащие в основе содержания социального паспорта организации.

5 В чем заключается сущность социальных технологий?

6 Опишите технологию разработки социальных программ

7 Охарактеризуйте процесс создания системы управления социальным развитием.

5 Задачи для решения на практических занятиях по дисциплине «Корпоративная социальная политика»

Производственная задача № 1

Руководство компании дало задание отделу управления персоналом пересмотреть наполнение социального пакета: выбрать необходимые льготы на основе ранжирования с учетом пожеланий персонала компании. Отделу необходимо составить план последовательных действий по выбору приоритетных льгот и заполнить следующую таблицу.

Производственная задача № 2

Составьте схему составляющих и показателей эффективности системы управления социальным развитием организации. К показателям социальной эффективности системы управления следует отнести такие критерии, как

- ответственное отношение работников к порученному делу;
- снижение текучести кадров;
- повышение удовлетворенности условиями труда работников;
- снижение профессиональной заболеваемости и производственного травматизма;
- рост удовлетворенности «социальным пакетом»;
- рост уровня материального благосостояния персонала;
- повышение уровня обеспеченности жильем;
- отсутствие конфликтов, жалоб и претензий работников к руководству,
- уменьшение в целом социальной напряженности в коллективе.

Производственная задача № 3

Прочтите тезисы «Возникновение концепции социальной ответственности».

Составьте схему этапов формирования концепции социальной ответственности.

Возникновение концепции социальной ответственности

Понятие «корпоративной социальной ответственности» сформировалось сравнительно недавно, около 20 лет назад. До этого периода существовали разрозненные стандарты в различных областях корпоративного управления, касающиеся политики взаимоотношений с работниками, корпоративной этики, подходов к охране окружающей среды. В сфере социальной политики компаний стандарты и правила не были выработаны вообще, преобладал «случайный» подход: работа по обращениям, ответ на просьбы местных властей или требования профсоюзов.

Однако уже с конца семидесятых годов прошлого века ведущие компании США и Великобритании начали приходить к необходимости объединить разрозненные элементы корпоративной политики, связанные с взаимоотношениями компании с внешней средой, и выработать целостные подходы к взаимодействию с обществом. Такая политика, с одной стороны, должна быть связана с философией компании, ее маркетинговой стратегией, с другой стороны, отвечала бы ожиданиям общества. Среди причин, побудивших крупные компании обратить более пристальное внимание на политику во взаимоотношениях с обществом, можно выделить:

- усилившееся давление со стороны государства, которое в Великобритании и других странах Западной Европы выдвинуло более жесткие стандарты в сфере трудового законодательства, охране окружающей среды. В США роль государства была значительно ниже, однако и здесь постепенно ужесточались нормы экологической безопасности, усложнялось трудовое право;
- давление профсоюзов, прежде всего в сфере охраны труда и в социальной политике;
- значительно возросшую взаимосвязь между общественным мнением и уровнем продаж. Отношение к тому или иному товару или бренду определялось теперь не только качеством самого товара, эффективностью рекламы, но на поведение потребителей влиял и общий имидж компании, в том числе ответственность ее поведения в отношении партнеров, работников, окружающей среды, общества в целом.

К началу XXI века большинство крупных компаний США и Западной Европы сформировали собственную политику корпоративной социальной ответственности (КСО). Были созданы объединения компаний, целью которых стало развитие и продвижение концепции корпоративной социальной ответственности, эта тема начала разрабатываться исследователями и экспертами, работающими в области корпоративного управления, а изучение концепции корпоративной социальной ответственности вошло во все учебные курсы по корпоративному

менеджменту ведущих экономических вузов.

Производственная задача №4

Изучите тезисы «Сущность понятия корпоративной социальной ответственности». Составьте схему, отражающую сущность и содержание понятия концепции социальной ответственности.

Сущность понятия корпоративной социальной ответственности

Ведущее объединение корпораций США, занимающееся развитием и продвижением концепции КСО, Business for Social Responsibility – Бизнес за социальную ответственность – определяет корпоративную социальную ответственность как

«Достижение коммерческого успеха путями, которые основаны на этических нормах и уважении к людям, сообществам, окружающей среде» (Business for social responsibility.

«Overview of Corporate social responsibility», 2003).

Политика корпоративной социальной ответственности согласно Business for Social Responsibility – это взаимосвязанный набор политик, практики и программ, которые интегрированы в процесс бизнеса, цепочки поставок, процедуры принятия решений на всех уровнях компании и включают ответственность за текущую и прошлую деятельность и будущее влияние деятельности компании на внешнюю среду. Концепция КСО в компаниях разного уровня, различных сфер бизнеса включает разные компоненты. Но самая широкая трактовка КСО включает в это понятие:

- корпоративную этику;
- корпоративную социальную политику в отношении общества;
- политику в сфере охраны окружающей среды;
- принципы и подходы к корпоративному управлению;
- вопросы соблюдения прав человека в отношениях с поставщиками, потребителями, персоналом;
- политику в отношении персонала.

Европейский союз определяет корпоративную ответственность как «... Концепцию, в рамках которой компании на добровольной основе интегрируют социальную и экологическую политику в бизнес операции и их взаимоотношения со всем кругом, связанных с компанией организаций и людей». Такой подход принят большинством стран Европейского союза.

Таким образом, не существует единого общемирового определения корпоративной социальной ответственности. Однако все представленные подходы едины в одном: корпоративная социальная ответственность – это ответственность компании перед всеми людьми и организациями, с которыми она сталкивается в процессе деятельности, и перед обществом в целом. Все объединения предпринимателей и исследователи включают в нее:

- ответственность компании во взаимоотношениях с партнерами;
- ответственность в отношении потребителей;
- ответственную политику в отношении работников;
- экологическую ответственность;
- ответственность компании перед обществом в целом.

В России также внедряется концепция КСО, которая содержит все пять вышеперечисленных элементов, хотя пока особое внимание уделяется в российских компаниях отношениям с работниками и взаимодействию с обществом.

Производственная задача № 5

На крупном металлургическом комбинате занято около 30 тыс. человек. Служба управления персоналом совместно с другими структурными подразделениями комбината составляют план социального развития на предстоящие 5 лет. Характеристика условий деятельности комбината на этот период, а также нынешнего состояния его трудового потенциала представлена ниже.

1. Технологии основного производства останутся совместимыми с применяемыми. Электросталеплавильное производство будет качественно развиваться в результате внедрения новых современных мощностей.

2. Объем производства в течение ближайших пяти лет, несмотря на имеющиеся возможности и внедрение новых производственных комплексов, снизится, а затем незначительно повысится и будет зависеть от экспортных поставок металла.

3. Жесткая конкуренция на рынке черных металлов и превышение предложения над спросом приведут к снижению мировых цен.

4. Рынок рабочей силы в перспективе на ближайшие пять лет полностью обеспечит потребности предприятия в основных категориях производственного и управленческого персонала. Дефицит предложения затронет сегмент рынка специалистов управленческого звена в возрасте до 35 лет с опытом работы 5–8 лет по современным специальностям.

Текущее состояние трудового потенциала

1. Демографическая структура персонала: средний возраст производственного персонала превышает 45 лет, персонала аппарата управления производством – 49 лет, руководящего персонала общекорпоративного управления – 37 лет.

2. В профессионально-квалификационных структурах производственного персонала значителен монопрофессионализм (около 58%), сопровождающийся устареванием знаний; 70% персонала общекорпоративного управления подготовлены по программам повышения квалификации либо имеют базовую подготовку, отвечающую современным требованиям.

3. Корпоративная культура предприятия не характеризуется целенаправленным управляемым развитием и представляет собой совокупность трансформированных моделей поведения, свойственных социалистическому способу хозяйствования (на уровне производства), и моделей поведения, характерных для капиталистических производственных отношений (на уровне предприятия).

4. Социальный статус персонала предприятия характеризуется оценкой в 3 балла (по пятибалльной шкале).

5. Управление персоналом в целом находится в стадии совершенствования и внедрения современных технологий управления персоналом. Существует потребность в дальнейшем развитии системы управления персоналом.

Постановка задачи

Исходя из предполагаемых условий деятельности комбината и нынешнего состояния трудового потенциала разработайте план социального развития этого предприятия на пятилетний период, отразив в нем желаемое состояние трудового потенциала через 5 лет по всем пяти разделам, характеризующим его текущее состояние: демографическая и профессионально-квалификационная структуры персонала, уровень корпоративной культуры, социальный статус персонала, состояние системы управления персоналом.

Производственная задача №6

Оцените отчет компании о социальной деятельности. Составьте аналитическую справку о направлениях социальной политики компании. Докажите, что организация социального партнерства, в частности профсоюза, является одной из главных задач достижения бизнес-целей компании. (Студентам предлагается для анализа публичный отчет о социальной деятельности любой крупной компании, например, ОАО «Российские железные дороги».)

6 Контрольные тесты для проверки знаний по разделам дисциплины «Корпоративная социальная политика»

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 многоуровневой ответственностью, 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

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

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Корпоративная социальная политика»

7.1 Основная и дополнительная литература

Основная 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.

Дополнительная 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.

7.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

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 (Электронная библиотека Интернет - Университета).

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 – сайт поиска работы

www.superjob.ru – сайт поиска работы

www.shrm.org – Сайт «Society for Human Resource Management»

www.rhr.ru – Человеческие ресурсы России

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

7.3 Перечень информационных технологий

Libreoffice операционная система Windows Антивирус Касперского (или ESETNOD)

7.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания в библиотеке университета:

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

