

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна  
Должность: проректор по учебной работе  
Дата подписания: 06.03.2025 09:37:04  
Уникальный программный ключ:  
0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

# МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

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

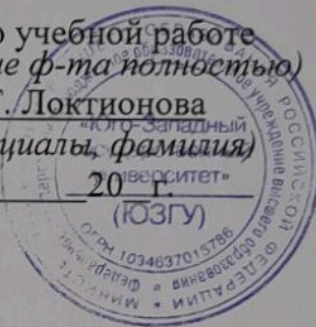
Кафедра экономики, управления и аудита

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе  
(наименование ф-та полностью)

О.Г. Локтионова  
(подпись, инициалы, фамилия)

« 20 » 02 20    г.  
(ЮЗГУ)



## КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Методические рекомендации  
по подготовке и проведению практических занятий

Курск 2025

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, 2025. 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 *20.02.25*. Формат 60x84 1/16.  
Усл. печ.л. 1,16 Уч.-изд.л. 0,66 Тираж 100 экз. Заказ *181*.  
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»....	7
4 Вопросы для контрольного опроса по разделам дисциплины «Корпоративная социальная политика».....	8
5 Задачи для решения на практических занятиях по дисциплине «Корпоративная социальная политика».....	10
6 Контрольные тесты для проверки знаний по разделам дисциплины «Корпоративная социальная политика».....	15
7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Корпоративная социальная политика».....	18

## 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 – 8 – 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	Корпоративная социальная политика: цели и инструменты.	Лекция, практические занятия, самостоятельная работа студентов
2	Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования	Лекция, практические занятия, самостоятельная работа студентов
3	Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики	Лекция, практические занятия, самостоятельная работа студентов
4	Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством	Лекция, практические занятия, самостоятельная работа студентов

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

### ***Тема 1. Корпоративная социальная политика: цели и инструменты.***

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. Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования***

Содержание понятий корпоративная социальная ответственность предприятия, основные модели корпоративной ответственности на зарубежных и российских предприятия направления реализации корпоративной социальной ответственности, современные подходы к формированию социальной ответственности предприятий, методы оценки корпоративной социальной ответственности.

### ***Тема 3. 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 4. Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством***

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

**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	Корпоративная социальная политика: цели и инструменты.	Собеседование
2	Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования	Собеседование; тестирование
3	Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики	Собеседование; реферат
4	Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством	Собеседование; тестирование

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

##### ***Тема 1. Корпоративная социальная политика: цели и инструменты.***

- 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. Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования***

- 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. Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики***

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

### ***Тема 4. Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством***

1 Понятие внутренней корпоративной социальной политики

2 Понятие внешней корпоративной социальной политики

3 Формирование принципиальных различий между внутренней и внешней корпоративной социальной политикой

4 Выявление направлений социального партнерства бизнеса и власти

## **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

XXI 6. Теория или концепция, получившая распространение после 1980 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. - Москва : Дашков и К°, 2022. - 288 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684384> (дата обращения 18.05.2023) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.
2. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом: модели управления : учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - Москва : Юнити-Дана, 2017. - 288 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685023> (дата обращения 18.05.2023) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.
3. 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 18.05.2023) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

#### ***Дополнительная литература***

1. Кокорев Р. Учебное пособие по финансовой грамотности для российских студентов поколения Z [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р. Кокорев, Е. Кудряшова, О. Лаврентьева, А. Подругина, А. Солодухина, А. Табах, С. Трухачев. – М.: Экономический факультет МГУ имени Ломоносова, 2020. – 700 с. // Режим доступа: <https://finuch.ru/>
2. Ширшов Е. В. Инструменты финансового рынка [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е. В. Ширшов, Н. И.

Петрик, А. Г. Тутыгин. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Проспект, 2017.  
– 142 с. // Режим доступа:  
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=468208>

3. Чернопятов А. М. Управление финансами в цифровой экономике [Электронный ресурс]: учебник / А. М. Чернопятов. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 187 с. // Режим доступа:  
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597732>

4. Талер Р. Новая поведенческая экономика. [пер. с англ. А. Прохоровой, под ред. Л. Ивахненко] М.: Эксмо, 2018. – 384 с.

5. Герасимов А. Г. Финансовый ежедневник: как привести деньги в порядок. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 272 с.

## **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](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

### **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