

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И
ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики и управления АПК
Кафедра государственное, муниципальное управление и
кадровая политика

СОГЛАСОВАНО

Директор института Шапорова З.Е.

"10" марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Пыжикова Н.И.

"26" марта 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Разработка корпоративных социальных программ

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.03,

«Управление персоналом»

(код, наименование)

Профиль (Специалист по управлению персоналом организации АПК)

Курс 2

Семестр (*Ы*) 4

Форма обучения очная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2020

Составители: Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Специалист по управлению персоналом организации АПК».

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7 «27» февраля 2020 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

Лист согласования рабочей программы

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК
№ 7 « 10» марта 2020 г.

Председатель методической комиссии Белова Л.А., ст. преподаватель

«10» марта 2020 г.

Заведующий выпускающей кафедры по направлению подготовки
Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«27» февраля 2020 г.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу учебной дисциплины «Разработка корпоративных социальных программ» для студентов по направлению подготовки 38.03.03. «Управление персоналом»

Содержание курса «Разработка корпоративных социальных программ» охватывает основные вопросы, определяющие социальное развитие трудового коллектива с учетом специфики деятельности организации в современных экономических условиях. Представленные в Программе цели дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО.

Структура рабочей программы выстроена следующим образом:

- дана аннотация рабочей программы;
- обозначены цели и задачи дисциплины;
- выделены компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины;
- распределена трудоемкость дисциплины по видам работ;
- дано содержание лекционного курса;
- дано содержание модульных единиц, вынесенных на практические занятия;
- названы вопросы для самостоятельного изучения
- представлено программное обеспечение.

Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины состоит из основной и дополнительной литературы, списка нормативных документов и информационных ресурсов Интернета.

В ВУЗе применяется балльно-рейтинговая система оценки знаний, в связи с этим в программе рассчитаны баллы на освоение каждого модуля. Программа предполагает использование современных образовательных технологий, используемые при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленная рабочая программа дисциплины «Разработка корпоративных социальных программ» для студентов по направлению подготовки 38.03.03. «Управление персоналом», соответствует данному ФГОС ВО, современным требованиям экономики, рынка труда и позволит при её реализации успешно обеспечить формирование заявленных компетенций.

Программа дисциплины может быть рекомендована к использованию.

Рецензент:
Специалист по персоналу
управления кадров КГПУ им. В.П.Астафьева



Барзакова М.Е.

Оглавление

АННОТАЦИЯ	5
1. ТРЕБОВАНИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	5
1.1. ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ТРЕБОВАНИЯ	5
1.2. Место дисциплины в учебном процессе	6
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ	6
3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
4.1. Структура дисциплины.....	7
4.2. ТРУДОЁМКость МОДУЛЕЙ И МОДУЛЬНЫХ ЕДИНИЦ ДИСЦИПЛИНЫ	8
4.3 СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ	8
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ	9
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ	10
4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний</i>	10
4.5.2. <i>Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы</i>	11
5.ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	12
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	12
6.1. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА	12
6.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА	12
6.3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ, РЕКОМЕНДАЦИИ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЗАНЯТИЯМ	13
6.4. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	13
6.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	13
7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	15
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	16
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	16
10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	16
ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД	17

Аннотация

Актуальным направлением реализации стратегии развития организации и формой обеспечения социальной защиты работников являются социальные программы.

Дисциплина «*Разработка корпоративных социальных программ*» включена в цикл Б.1. дисциплин по направлению подготовки 38.03.03 «*Управление персоналом*». Дисциплина реализуется в Международного менеджмента и образования кафедрой управления персоналом.

Дисциплина нацелена на формирование общепрофессиональных и профессиональных (владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения (ОПК-4); способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8); владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29)) компетенций выпускника.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: *лекции, практические занятия, консультации.*

Самостоятельная работа студентов в рамках курса включает освоение теоретического материала по рекомендуемой литературе (в т. ч. изучение дисциплины на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>), подготовку к практическим занятиям и текущему контролю.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов на семинарских занятиях, решения ситуационных задач и ежемесячной аттестации, промежуточный контроль в форме зачета. Мониторинг познавательной деятельности студентов проводится на основе балльно-рейтинговой системы.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (16 часов), практические (34 часа) занятия и самостоятельная работа студентов (58 часов).

1. Требования к дисциплине

1.1. Внешние и внутренние требования

ФГОС ВО дисциплина «*Разработка корпоративных социальных программ*» включена в цикл Б.1. дисциплин.

Реализация в дисциплине «*Разработка корпоративных социальных программ*» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению подготовки 38.03. «*Управление персоналом*», должна формировать следующие компетенции:

ОПК-4 - владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным

фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)

ОПК-8 – способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

1.2. Место дисциплины в учебном процессе

Учебная дисциплина «Разработка корпоративных социальных программ» входит в базовую часть и находится в логической и содержательно-методической связи с такими дисциплинами как «Корпоративная социальная ответственность», «Рынок труда в АПК», «Основы управления персоналом», «Основы теории управления», «Деловые коммуникации».

Дисциплина «Разработка корпоративных социальных программ» является основополагающей для изучения следующих дисциплин «Система социальной защиты служащих», «Основы разработки и внедрения стандартов в области управления персоналом», «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Организационная культура».

2. Цели и задачи дисциплины. Компетенции, формируемые в результате освоения

Целями освоения учебной дисциплины «Разработка корпоративных социальных программ» являются: приобретение студентами знаний о методах социального развития персонала, и навыков разработки и управления социальными процессами в организации.

В рамках дисциплины «Разработка корпоративных социальных программ» бакалавр способен решать следующие профессиональные задачи:

участие в организационно-управленческой и экономической деятельности, в ходе которой бакалавр получает основы знаний по разработке кадровой политики и стратегии управления персоналом;

участие в информационно-аналитической деятельности, в ходе которой бакалавр получает навыки анализа социальных процессов и отношений в организации; а также анализа системы и процессов управления персоналом организации;

участие в социально-психологической деятельности, в ходе которой бакалавр получает основы знаний по управлению этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;

Реализация в дисциплине «Разработка корпоративных социальных программ» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», должна формировать следующие компетенции:

ОПК-4 - владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)

ОПК-8 – способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и

процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

ПК-29 - владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице 1.

Таблица 1

Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач .ед	час.	по семестрам	
			№ 5	№ 6
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану (с зачётом)	3	108		108
Контактная работа	1,5	50		50
Лекции (Л)		0,5		16
Практические занятия (ПЗ)		1.0		34
Семинары (С)				
Лабораторные работы (ЛР)				
Самостоятельная работа (СРС)	1,5	58		58
в том числе:				
самоподготовка к текущему контролю знаний				18
самостоятельное изучение тем и разделов дисциплины				31
подготовка к зачету		0,25		9
Вид контроля:		Зачёт		

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Структура дисциплины

Таблица 2

Тематический план

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	В том числе			Формы контроля
		Л	ПЗ	СРС	
Модуль 1. Разработка корпоративных социальных программ	56	8	18	26	зачет
Модуль 2. Управление корпоративными социальными программами	52	8	16	23	зачет
Зачет	9	-	-	9	
ИТОГО	108	16	34	58	Зачёт

Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторна я работа (СРС)
		Л	ПЗ	
Модуль 1. Разработка корпоративных социальных программ	56	8	18	30
Модульная единица 1.1. Социальная политика компании	20	2	6	12
Модульная единица 1.2. Разработка корпоративных социальных программ	36	6	12	18
Модуль 2. Управление корпоративными социальными программами	52	8	16	28
Модульная единица 2.1. Внедрение корпоративных социальных программ	26	4	8	14
Модульная единица 2.2. Управление корпоративными социальными программами	26	4	8	14
ИТОГО	108	16	34	58

*4.3. Содержание модулей дисциплины***Модуль 1. Разработка корпоративных социальных программ****Модульная единица 1.1.** Разработка социальной политики компании.

Понятие социальной политики. Влияние на организацию социальной политики государства. Особенности социальной политики государства в современной России. Социальная политика компании: направления, функции. Задачи социальной политики и организации в условиях трансформации общественных отношений. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации. Роль профсоюзов в осуществлении корпоративной социальной политики. Социальная политика организации как составная часть политики управления персоналом.

Модульная единица 1.2. Разработка корпоративных социальных программ

Понятие социальной среды организации. Типы социальных программ: собственные программы компаний; программы партнерства с местными, региональными и федеральными органами государственного управления; программы партнерства с некоммерческими организациями; программы сотрудничества с общественными организациями и профессиональными объединениями; программы информационного сотрудничества со СМИ. Этапы разработки корпоративных социальных программ.

Модуль 2. Управление корпоративными социальными программами**Модульная единица 2.1.** Внедрение корпоративных социальных программ.

Понятие социального развития. Показатели социального развития. Отечественный опыт социального развития организаций. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели. Инструменты реализации социальных программ. Результаты социальных проектов.

Модульная единица 2.2. Управление корпоративными социальными программами.

Механизм управления социальными процессами в организации. Особенности отечественного опыта управления социальными процессами. Функции, методы и обеспечение управления социальным развитием организации. Этапы управления корпоративными социальными программами. Анализ эффективности современных методик социального управления.

Таблица 4

Содержание лекционного курса

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	Модуль 1. Разработка корпоративных социальных программ			8
	Модульная единица 1.1. Социальная политика компании	Лекция № 1. Социальная политика направления, Социальная организации как часть политики управления персоналом. функции. Социальная политика как составная часть политики управления персоналом.	опрос	2
	Модульная единица 1.2. Разработка корпоративных социальных программ	Лекция № 2-3. Типы социальных программ.	опрос	4
		Лекция № 4. Этапы разработки корпоративных социальных программ.	опрос	2
2.	Модуль 2. Управление корпоративными социальными программами			8
	Модульная единица 2.1. Внедрение корпоративных социальных программ	Лекция № 5-6. Внедрение корпоративных социальных программ. Источники реализации социальных программ.	опрос	4
	Модульная единица 2.2. Управление корпоративными социальными программами	Лекция № 5. Управление корпоративными социальными программами	опрос	4
	Итого		Зачет	16

4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема занятия	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	Модуль 1. Разработка корпоративных социальных программ			18
	Модульная единица 1.1. Социальная политика компании	Занятие № 1,2. Социальная политика компании	Практическое задание	6
	Модульная единица 1.2. Разработка	Занятие № 3,4. Типы социальных программ.	Практическое задание	6

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема занятия	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	корпоративных социальных программ	Занятие № 5,6. Этапы разработки корпоративных социальных программ.	Практическое задание	6
2.	Модуль 2. Управление корпоративными социальными программами			16
	Модульная единица 2.1. Внедрение корпоративных социальных программ	Занятие № 7-8. Инструменты реализации социальных программ. Результаты социальных проектов	Практическое задание	8
	Модульная единица 2.2. Управление корпоративными социальными программами	Занятие № 8-9. Анализ эффективности современных методик социального управления	Практическое задание	8
	Итого		Зачет	34

4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

Самостоятельная работа студентов (СРС) организуется с целью развития навыков работы с учебной и научной литературой, выработки способности вести научно-исследовательскую работу, а также для систематического изучения дисциплины.

В рамках дисциплины рекомендуются следующие формы организации самостоятельной работы студентов:

- 1) самостоятельное изучение отдельных разделов дисциплины;
- 2) работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях;
- 3) подготовка к практическим занятиям и семинарам;
- 4) подготовка к тестированию
- 5) подготовка к зачету.

4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№ п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
1.	Модуль 1. Разработка корпоративных социальных программ		14
	Модульная единица 1.1. Социальная политика компании	История отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем. Проблемы корпоративной социальной политики в зарубежных странах и в России. Корпоративная социальная политика в условиях современной России	6

№ п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
	Модульная единица 1.2. Разработка корпоративных социальных программ	Социальное развитие персонала как объект управления. Исторические предпосылки экономической составляющей основ социального развития персонала Социальное обеспечение. Корпоративная социальная ответственность. Социальное обеспечение.	8
2.	Модуль 2. Управление корпоративными социальными программами		17
	Модульная единица 2.1. Внедрение корпоративных социальных программ	Взаимосвязь экономического и социального развития. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда. Оценка уровня социального развития организации. Обеспечение нововведений в организациях.	8
	Модульная единица 2.2. Управление корпоративными социальными программами	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций. Индикаторы эффективности корпоративной социальной политики.	9
Самостоятельное изучение отдельных разделов дисциплины			31
самоподготовка к текущему контролю знаний			18
Зачет			9
ВСЕГО			58

4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы

Таблица 7

№ п/п	Темы курсовых проектов (работ)	Рекомендуемая литература (номер источника в соответствии с прилагаемым списком)
...	...	
...	...	

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена

5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Взаимосвязь учебного материала лекций, практических занятий с тестовыми/экзаменационными вопросами и формируемыми компетенциями представлены в таблице 8.

Таблица 8

Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ПЗ	СРС	Вид контроля
ОПК-4	1-10	1-10	2.1.-3.2.	тест, зачет
ОПК-8	1-10	1-10	2.1.-3.2.	тест, зачет
ПК-29	1-10	1-10	1.1.-3.2.	тест, зачет

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

1. Чудинов О. О. Корпоративная социальная ответственность: учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 080400.62 "Управление персоналом" и 080200.62 "Менеджмент", КрасГАУ. 2015- 139 с.
2. Войтюк М. В. Управление качеством жизни сельского населения/ ; М-во сел. хоз-ва Рос. Федерации, Рос. НИИ информ. и техн.-экон. исслед. по инж.-техн. обеспечению агропром. комплекса}. Росинформагротех, 2014 - 97 с.
3. Благоев Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции. – СПб.: Высшая школа менеджмента СПбГУ, 2011.
4. Зарецкий А.Д., Иванова Т.Е. Корпоративная социальная ответственность: мировая и отечественная практика. – М.: КСЭИ, 2012.
5. Коротков Э.М. Корпоративная социальная ответственность: Учеб. для бакалавров. – М.: Юрайт, 2012.

6.2. Дополнительная литература

1. Борисенко Е.Н. Социальная ответственность малого предпринимательства: Учеб. пособие. – М.: КЛИСТАР, 2002.
2. Ивченко С.В., Либоракина М.И., Сиваева Т.С. Город и бизнес. Формирование социальной ответственности российских компаний. – М.: Институт экономики города, 2003.
3. Корсакова М.И., Литовченко С.Е. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка. – М.: Согласие, Ассоциация менеджеров, 2003.
4. Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность. – М.: Дашков и К°, 2007.
5. Совет Федерации РФ. Корпоративная социальная ответственность в современной России: теория и практика. – М.:, 2005.
6. Тульчинский Г.Л. Корпоративная социальная ответственность: социальные инвестиции, партнерство и коммуникации. – СПб.: Справочники Петербурга, 2006.
7. Туркин С.В. Как выгодно быть добрым: Сделайте свой бизнес социально ответственным. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
8. Туркин С.В. Социальные инвестиции в бизнесе. – М.: Русский университет, 2003.
9. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. /Перев. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2004.
10. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА, 2007.

11. Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007.
12. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. – М.: Издательство «Финпресс», 2004.
13. Ольве Н.-Г., Рой Ж., Веттер М. Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей. / Пер. с англ. - М.: Изд. Дом «Вильямс», 2004.
14. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2005.

6.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям
Курс moodle «Разработка корпоративных социальных программ»

6.4. Программное обеспечение

1. Microsoft Office SharePoint Designer 2007 Russian Academic OPEN. Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008
2. Справочная правовая система «Консультант+»
3. ГАРАНТ. Сайт позволяет ознакомиться с законодательством РФ (с комментариями), а также с новостями органов государственной власти РФ <http://www.garant.ru>; Учебная лицензия
4. Банк данных «Библиотека копий официальных публикаций правовых актов» <http://lib.ksrf.ru/>;
5. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования)

6.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

1. Электронная- библиотечная система «Лань» e.lanbook.com
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» www.biblio-online.ru/
3. Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU elibrary.ru
5. Информационные справочные системы:
6. Справочно-правовая система КонсультантПлюс
7. Информационно – аналитическая система «Статистика».

Таблица 9

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра Управления персоналом Направление подготовки (специальность) 38.03.03 «Управление персоналом».Дисциплина Разработка корпоративных социальных программОбщая трудоемкость дисциплины: лекции 16 час.; час.; практические занятия 34 час.; СРС 58 час.

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое кол-во экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ.	Каф.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Основная										
Л, ПЗ, СРС	Корпоративная социальная ответственность: учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 080400.62 "Управление персоналом" и 080200.62 "Менеджмент",	Чудинов Олег Олегович	КрасГАУ. - 139 с.	2015	+		+		10	80/
Л, ПЗ, СРС	Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 080400.62 "Управление персоналом" и 080200.62 "Менеджмент",	Чудинов Олег Олегович	КрасГАУ. - 139 с.	2015	+	+	+		10	[Электронный ресурс]
Л, ПЗ, СРС	Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: методические указания	Чудинов Олег Олегович	КрасГАУ. - 12 с.	2014	+	+	+		10	[Электронный ресурс]
Дополнительная литература										
Л, ПЗ, СРС	Управление персоналом-учебник по направлению "Менеджмент" /; Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД РФ}.	Дементьева А. Г., Соколова М. И.	М.: Магистр., - 286	2011	+		+		5	2

/Директор научной библиотеки mal Председатель МК Баси Зав. кафедрой af

7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Оценка знаний, умений, навыков и заявленных компетенций студентов проводится с использованием модульно-рейтинговой системы.

Мониторинг студентов проводится на основе бально-рейтинговой системы. Итоговая отметка определяется суммой набранных баллов за текущую аттестацию и баллов, полученных на промежуточной аттестации.

Существующие задолженности студентом отрабатываются в соответствии с графиком ликвидации задолженностей (http://www.kgau.ru/new/news/news/2017/grafik_lz.pdf) в форме беседы, в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий, самостоятельного изучения и беседы с преподавателем.

Рейтинг-план по дисциплине «Разработка корпоративных социальных программ» для студентов 2 курса направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

	Количество академических часов	Рейтинговый балл
ДМ₁	38	30
ДМ₂	38	30
Промежуточный контроль (зачет) + итоговый тест	9	40
Итого	108	100

Рейтинг-план дисциплины по видам работ

Дисциплинарные модули	Максимально возможный балл по видам работ					Итого баллов
	Текущая работа				Аттестация	
	Выполнение заданий по самостоятельной работе	Выполнение практических заданий, задач	Доклад	Итоговое тестирование	зачет	
ДМ₁	10	10	10		–	30
ДМ₂	10	10	10		–	30
зачет + итоговый тест	–	–		20	20	40
Итого	20	20	20	20	20	100

Текущий контроль: освоение теоретического курса, выполнение заданий на практических занятиях, изучение лекционного материала, прохождение тестирования.

Промежуточный контроль: зачет.

«Зачтено» (11-20 баллов) выставляется студенту, если дан развернутый ответ, отражающий глубокий уровень знаний / тема освещена в достаточной степени;

«Не зачтено» (0-10 баллов) выставляется студенту в случае демонстрации поверхностных знаний как относительно вопросов билета, при ответе на дополнительные вопросы экзаменатора / некачественном выполнении контрольной работы.

Итоговая отметка определяется суммой набранных баллов за текущую аттестацию и баллов, полученных на промежуточной аттестации, при этом между ними устанавливается следующее соответствие: «зачтено» – 60-100, «не зачтено» – 0-59 баллов.

Существующие задолженности студентом отрабатываются в форме тестирования (если оно не выполнялось), в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий и беседы с

преподавателем по вопросам к зачету. Студенты, не сдавшие зачет, приходят на передачу в соответствии с графиком ликвидации задолженностей http://www.kgau.ru/new/news/news/2017/grafik_lz.pdf.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения лекционных и практических занятий необходимо использовать средства мультимедиа. Имеется университетская компьютерная сеть, включающая в себя все компьютеры ВУЗа, подключённые к системе «Интернет», что обеспечивает свободный выход к нужным источникам информации (сайт Красноярского ГАУ (<http://www.kgau.ru>), «Электронный университет» на базе –LMS Moodle (<http://e.kgau.ru>), библиотеки вуза (<http://www.kgau.ru/new/biblioteka>) и т. д.).

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая к изучению дисциплины, студенту необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной научной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий, занести в свою рабочую тетрадь темы и сроки проведения семинаров, написания учебных и творческих работ.

Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения письменных заданий. При изучении дисциплины студенты выполняют следующие задания: изучают рекомендованную научно-практическую литературу; готовят доклады и сообщения к практическим занятиям; выполняют курсовые работы, выполняют самостоятельные творческие работы (проводят исследования в сети Интернет, проводят мониторинг и др.); участвуют в выполнении практических заданий.

Также при самостоятельном изучении материала студентам предлагается написание конспекта. Для этого необходимо использовать учебную и научную литературу, электронные образовательные ресурсы. Также для подготовки к занятиям рекомендуется использовать сеть Интернет.

Для успешной подготовки и сдачи зачета необходимо проделать следующую работу:

- Изучить теоретический материал, относящийся к каждому из разделов.
- Выполнить задания, предлагаемые преподавателем в течение семестра.

10. Образовательные технологии

Таблица 10

Название раздела дисциплины или отдельных тем	Вид занятия	Используемые образовательные технологии	Часы
Модуль 1. Разработка корпоративных социальных программ			
Модульная единица 1.1. Социальная политика компании	Л	Лекция-дискуссия	2
	ПЗ	Ситуационные задачи	4
Модульная единица 1.2. Разработка корпоративных социальных программ	ПЗ	Ситуационные задачи	6
Модуль 2. Управление корпоративными социальными программами			
Модульная единица 2.2. Управление корпоративными социальными программами	ПЗ	Ситуационные задачи	8
Всего:			20
из них, в интерактивной форме			20

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

Программу разработали:

ФИО, ученая степень, ученое звание