

**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.

"20" марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Пыжикова Н.И.

"24" марта 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративная социальная политика

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

Курс 3

Семестр 5

Форма обучения: очно-заочная

Квалификация выпускника: бакалавр

Красноярск, 2023

Составители: Вяткина Г.Я., к.б.н.,

«22» февраля 2023 г.

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

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7

«22» февраля 2023 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«22» февраля 2023 г.

Лист согласования рабочей программы

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК

№ 8 « 20» 03. 2023 г.

Председатель методической комиссии Рожкова А.В., ст. преподаватель

«20» 03. 2023 г.

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

«22» 02. 2023 г.

Оглавление

| | |
|--|--|
| Аннотация | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 4.1. ТРУДОЁМКОСТЬ МОДУЛЕЙ И МОДУЛЬНЫХ ЕДИНИЦ ДИСЦИПЛИНЫ . | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 4.2. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ..... | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 4.3. ЛЕКЦИОННЫЕ/ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний</i> | <i>Ошибка! Закладка не определена.</i> |
| <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний</i> | <i>1</i> |
| <i>Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний</i> | <i>12</i> |
| 4.5.2. <i>Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы</i> Ошибка! Закладка не определена. | |
| <i>Темы курсовых проектов (работ)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы</i> | Ошибка! Закладка не определена. |
| 5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 6.1. КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ (ТАБЛИЦА 9) | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 6.2. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» (ДАЛЕЕ – СЕТЬ «ИНТЕРНЕТ»)..... | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 6.3. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ..... | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. |
| 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ | 180 |
| 9.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ..... | 10 |
| 9.2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ..... | 10 |
| <i>Изменения</i> | <i>21</i> |

Аннотация

Дисциплина «Корпоративная социальная политика» входит в обязательную часть дисциплин Блока 1 по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется в институте Экономики и управления АПК кафедрой ГМУ и ПК.

Данная дисциплина обеспечивает обязательный минимум знаний для профессиональной деятельности по формированию, внедрению и реализации социальной политики в организациях любой организационно-правовой формы в разных сферах деятельности.

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы обще-профессиональные компетенции: ОПК-3 (способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия).

Целью изучения дисциплины является освоение студентами теоретических и практических знаний о сущности и методах реализации социальной политики государства и организаций, способах социальной защиты и формирования навыков управления социальными процессами в организации.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, докладов, решения ситуационных задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетных единиц. На изучение дисциплины отводится 144 часа.

1. Место дисциплины в основной образовательной программе:

Дисциплина «Корпоративная социальная политика» включена в обязательную часть: Б1.О.28 по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. Дисциплина реализуется в институте экономики и управления АПК кафедрой «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика».

Реализация в дисциплине «Корпоративная социальная политика» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом должна формировать следующие компетенции:

Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия (ОПК-3).

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студента.

Предшествующие курсы, на которых базируется дисциплина «Корпоративная социальная политика»: «Основы кадровой политики и кадрового

планирования», «Управление персоналом организации: деятельность по обеспечению персоналом», «Управление персоналом: HR –аналитика».

Дисциплина «Корпоративная социальная политика» является основополагающей для изучения следующих дисциплин: «Организационная культура», «Безопасность жизнедеятельности», «Оплата труда персонала», «Управление занятостью в агропромышленном комплексе».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 144 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные – 18 часов (в т. ч. в интерактивной форме – 4 часов), практические – 18 часов (в т. ч. в интерактивной форме – 6 часов), 72 часа – самостоятельная работа студента. Промежуточный контроль – экзамен.

2. Цели и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Целью освоения учебной дисциплины «Корпоративная социальная политика» является привитие студентам теоретических знаний, умений и навыков для эффективного управления персоналом организации.

Задачи изучения дисциплины:

- обучение разработке корпоративных социальных программ;
- обучение разработке системы выплат работникам социальных льгот;
- обучение организации взаимодействия с представительными органами работников, общественными организациями, с государственными органами;
- обучение подготовки предложений по формированию бюджета в области обеспечения корпоративной социальной политики.

Реализация в дисциплине «Корпоративная социальная политика» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению подготовки 38.03.04 «Управление персоналом» должна формировать следующие компетенции:

- способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом (ОПК-3);
- способен обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия (ОПК-3).

Таблица 1

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

| Код, наименование компетенции | Код и наименование индикаторов достижений компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|-------------------------------|---|---|
|-------------------------------|---|---|

| | | |
|--|--|---|
| <p>ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</p> | <p>ОПК-3.И-1. Понимает основные концепции стратегического управления персоналом и виды кадровых стратегий. ОПК-3.И-2. Понимает основные подходы к оценке результативности и эффективности управления персоналом организации. ОПК-3.И-3. Проводит стратегический анализ факторов внешней и внутренней среды организации в целях повышения качества управленческих решений в области управления персоналом. ОПК-3.И-4. Разрабатывает комплекс мероприятий по реализации принятой стратегии управления персоналом с учетом имеющихся ресурсов и их документальное сопровождение. ОПК-3.И-5. Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых решений и мероприятий в области управления персоналом с учетом их организационной и социальной значимости и обеспечения устойчивого развития.</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации • Методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности • Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала • Специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы по управлению персоналом в области корпоративной социальной политики, границы их применения • Основные метрики и аналитические срезы в области корпоративной социальной политики <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ • Доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций • Выбирать критерии и определять уровни удовлетворенности персонала • Использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом • Определять объемы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов • Составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов • Работать со специализированными информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по управлению персоналом в области корпоративной социальной политики • Формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса разработки корпоративной социальной политики <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами разработки планов и программ социального развития организации • методами анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности • специализированными информационными системами и сервисами по управлению персоналом в области корпоративной социальной политики • навыками формирования аналитических срезов в области корпоративной социальной политики |
|--|--|---|

3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4,00 зач. ед. (144 часа), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 2.

Таблица 2

Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

| Вид учебной работы | Трудоёмкость | | |
|---|--------------|------------|----------------|
| | зач. ед. | час. | по семестрам |
| | | | № 5 |
| Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану | 4,00 | 144 | 144 |
| Контактная работа | 1,00 | 36 | 36 |
| в том числе: | | | |
| Лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме | | 18 / 4 | 18 / 4 |
| Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме | | 18/6 | 18/6 |
| Семинары (С) / в том числе в интерактивной форме | | - | - |
| Лабораторные работы (ЛР) / в том числе в интерактивной форме | - | - | - |
| Самостоятельная работа (СРС) | 2,00 | 72 | 72 |
| в том числе: | | | |
| самостоятельное изучение тем и разделов* | | 36 | 36 |
| самоподготовка к текущему контролю знаний | | 36 | 36 |
| Подготовка и сдача экзамена | 1,00 | 36 | 36 |
| Вид контроля: | | | Экзамен |

* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

| Наименование модулей и модульных единиц дисциплины | Всего часов на модуль | Контактная работа | | Внеаудиторная работа (СРС) |
|---|-----------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| | | Л | ЛЗ/ПЗ/С | |
| Модуль 1. Теоретические основы корпоративной социальной политики | 52 | 8 | 0 / 8 / 0 | 36 |
| Модульная единица 1.1 Сущность и основные понятия социальной политики организации | 18 | 2 | 0 / 4 / 0 | 12 |
| Модульная единица 1.2 Разработка корпоративной социальной политики | 34 | 6 | 0 / 4 / 0 | 24 |
| Модуль 2. Реализация и администрирование корпоративной социальной политики | 56 | 10 | 0 / 10 / 0 | 36 |
| Модульная единица 2.1 Реализация социальной политики органи- | 30 | 6 | 0 / 6 / 0 | 18 |

| Наименование модулей и модульных единиц дисциплины | Всего часов на модуль | Контактная работа | | Внеаудиторная работа (СРС) |
|---|-----------------------|-------------------|----------------|----------------------------|
| | | Л | ЛЗ/ПЗ/С | |
| зации | | | | |
| Модульная единица 2.2 Администрирование социальной политики организации | 26 | 4 | 0 /4 /0 | 18 |
| ИТОГО | 108 | 18 | 0 /18/0 | 72 |
| ЭКЗАМЕН | 36 | | | |

4.2. Содержание модулей дисциплины

Модуль 1. Теоретические основы корпоративной социальной политики (КСП)

Модульная единица 1.1. Сущность и основные понятия социальной политики организации

Сущность, субъекты и объекты корпоративной социальной политики, цели и направления. Задачи, функции и принципы корпоративной социальной политики. Механизмы корпоративной социальной политики. Направления корпоративной социальной политики. Факторы, оказывающие влияние на формирование социальной политики организации. Основные инструменты реализации корпоративной социальной политики. Основные понятия и определения в области социального партнерства. Субъекты социального партнерства и особенности их правового положения.

Модульная единица 1.2. Разработка корпоративной социальной политики

Разработка корпоративных социальных программ. Разработка системы выплат работникам социальных льгот. Организация взаимодействия с представительными органами работников, общественными организациями, с государственными органами. Формированию бюджета в области обеспечения корпоративной социальной политики.

Модуль 2. Реализация и администрирование корпоративной социальной политики

Модульная единица 2.1. Реализация социальной политики организации

Внедрение корпоративных социальных программ. Формы и инструменты реализации социальных программ. Реализация системы социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства Российской Федерации. Оценка удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой. Оценка эффективности мероприятий корпоративной социальной политики. Мероприятия корпоративной социальной политики. Формирование бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ.

Модульная единица 2.2. Администрирование социальной политики организации

Развитие корпоративной социальной политики. Обеспечение соответствия корпоративной социальной политики требованиям законодательства Российской Федерации и условиям рынка труда. Документационное оформление результатов корпоративной социальной политики. Документационное и организационное сопровождение мероприятий корпоративной социальной политики. Подготовка и обработка запросов и уведомлений о работниках в государственные органы, представительные органы работников по вопросам социальной политики в отношении персонала.

4.3. Лекционные/лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 4

Содержание лекционного курса

| № п/п | № модуля и модульной единицы дисциплины | № и тема лекции | Вид контрольного мероприятия | Кол-во часов |
|-------|---|--|------------------------------|--------------|
| | Модуль 1. (Теоретические основы корпоративной социальной политики (КСП)) | | тестирование | 8 |
| 1. | Модульная единица 1.1 (Сущность и основные понятия социальной политики организации) | Лекция № 1. Сущность, субъекты и объекты корпоративной социальной политики, её цели, задачи и направления | тестирование | 2 |
| | Модульная единица 1.2 (Разработка корпоративной социальной политики) | Лекция № 2. Корпоративные социальные программы как инструмент реализации социальной политики организации | тестирование | 2 |
| | | Лекция № 3. Разработка социальных программ компании | тестирование | 2 |
| | | Лекция № 4. Бюджетирование социальной политики предприятия | тестирование | 2 |
| | Модуль 2. (Реализация и администрирование корпоративной социальной политики) | | тестирование | 10 |
| 2. | Модульная единица 2.1 (Реализация социальной политики организации) | Лекция № 5. Формы и инструменты реализации социальных программ | тестирование | 2 |
| | | Лекция № 6. Оценка эффективности мероприятий корпоративной социальной политики | тестирование | 2 |
| | | Лекция № 7. Оценка удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой | тестирование | 2 |
| | Модульная единица | Лекция № 8. | тестирование | 2 |

| № п/п | № модуля и модульной единицы дисциплины | № и тема лекции | Вид контрольного мероприятия | Кол-во часов |
|-------|--|---|------------------------------|--------------|
| | ца 2.2 (Администрирование социальной политики организации) | Законодательство Российской Федерации и условия рынка труда, как ключевые факторы корпоративной социальной политики | | |
| | | Лекция № 9. Документационное и организационное сопровождение корпоративной социальной политики | тестирование | 2 |
| | ИТОГО | | экзамен | 18 |

¹ Вид мероприятия: тестирование, коллоквиум, зачет, экзамен, другое

4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

Содержание занятий и контрольных мероприятий

| № п/п | № модуля и модульной единицы дисциплины | № и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий | Вид контрольного мероприятия | Кол-во часов |
|-------|---|--|------------------------------|--------------|
| | Модуль 1. (Теоретические основы корпоративной социальной политики) | | | 8 |
| 1. | Модульная единица 1.1 (Сущность и основные понятия социальной политики организации) | Занятие № 1. Основные понятия и определения в области корпоративной социальной политики. | Тестирование опрос | 2 |
| | | Занятие № 2. Социально - психологические характеристики категорий персонала, социальные ожидания, потребности работников. | | 2 |
| | Модульная единица 1.2 (Разработка корпоративной социальной политики) | Занятие № 3. Этапы разработки социальных программ организации | | 2 |
| | | Занятие № 4. Формы и уровни социального партнерства. Функции и принципы социального партнерства. | | 2 |
| | Модуль 2 (Реализация и администрирование корпоративной социальной политики) | | | 10 |
| 2. | Модульная единица 2.1 (Реализация социальной политики организации) | Занятие № 5. Формы и инструменты реализации социальных программ | Тестирование опрос | 2 |
| | | Занятие № 6. Социальные льготы и бенефиты, их виды, бюджетирование | | 2 |

| № п/п | № модуля и модульной единицы дисциплины | № и название лабораторных/ практических занятий с указанием контрольных мероприятий | Вид контрольного мероприятия | Кол-во часов |
|--------------|---|---|------------------------------|--------------|
| | | Занятие № 7. Наполнение и эффективность социального пакета компаний | | 2 |
| | Модульная единица 2.2 (Администрирование социальной политики организации) | Занятие № 8. Документационное оформление результатов корпоративной социальной политики. | Тестирование опрос | 2 |
| | | Занятие № 9. Документационное и организационное сопровождение мероприятий корпоративной социальной политики. | | 2 |
| Итого | | | Экзамен | 18 |

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

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 |
|---|---|--|--------------|
| Самостоятельное изучение разделов дисциплины | | | 54 |
| 1 | Модуль 1 (Теоретические основы корпоративной социальной политики) | | 27 |
| 1.1 | Модульная единица 1.1 (Сущность и основные понятия социальной политики организации) | Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей. Социальная ситуация в организации, ее индикаторы (социальное самочувствие, социальная напряженность, социальная позиция в отношении предоставления социальных благ). Качество трудовой жизни: понятие, сущность. Организация эффективной социальной политики как фактор повышения эффективности деятельности организации | 9 |
| 1.2 | Модульная единица 1.2 (Разработка корпоративной социальной политики) | Государственное регулирование в области доходов населения. Государственные программы социальной защиты и поддержки населения. | 18 |

| №п/п | № модуля и модульной единицы | Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний | Кол-во часов |
|---|---|--|--------------|
| | | Государственное регулирование в сфере занятости населения. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на КСП. | |
| 2 | Модуль 2 (Реализация и администрирование корпоративной социальной политики) | | 27 |
| 2.1 | Модульная единица 2.1 (Реализация социальной политики организации) | Критерии оценки эффективности управления социальным развитием персонала. Анализ показателей социального развития организации. Интегральные показатели социального развития. Человеческий капитал организации как важнейший показатель эффективности социальной политики. Социальный капитал организации и влияние на его формирование эффективной социальной политики. | 15 |
| 2.2 | Модульная единица 2.2 (Администрирование социальной политики организации) | Развитие корпоративной социальной политики. Обеспечение соответствия корпоративной социальной политики требованиям законодательства Российской Федерации и условиям рынка труда. Подготовка и обработка запросов и уведомлений о работниках в государственные органы, представительные органы работников по вопросам социальной политики в отношении персонала. | 12 |
| Самоподготовка к текущему контролю знаний* | | | 18 |
| ВСЕГО | | | 72 |

* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 8

Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

| Компетенции | Лекции | ПЗ | СРС | Вид контроля |
|--|----------------|----------------|----------------|--------------|
| ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия | М 1-2 (1-2) | М 1-2 (1-2) | М 1-2 (1-2) | экзамен |

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Карта обеспеченности литературой (таблица 9)

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»)

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

6.3. Программное обеспечение

1. Программное обеспечение: операционная система Windows (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
2. Офисный пакет приложений Microsoft Office (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security (лицензия № 1800-191210-144044-563-2513 от 10.12.2019).
4. Система дистанционного образования «Moodle 3.5.6a» (бесплатно распространяемое ПО).
5. Программа для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF - Acrobat Professional (образовательная лицензия № CE0806966 от 27.06.2008).

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика»

Направление подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналом

Дисциплина: Корпоративная социальная политика.

| Вид занятия | Наименование | Авторы | Издательство | Год издания | Вид издания | | Место хранения | | Необходимое количество экз. | Количество экз. в вузе |
|-----------------------|--|---|-----------------------------|-------------|-------------|---------|----------------|------|-----------------------------|--|
| | | | | | Печ. | Электр. | Библ. | Каф. | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Основная | | | | | | | | | | |
| Л, ПЗ, СРС | Управление персоналом организации: учебник | Кибанов А. Я. и др | М.: Инфра-М | 2010 | + | - | + | - | 20 | 90 |
| Л, ПЗ, СРС | Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов | О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой. | Москва : Издательство Юрайт | 2023 | - | + | - | - | - | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489297 |
| Л, ПЗ, СРС | Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов | В. Я. Горфинкель [и др.] ; под редакцией В. Я. Горфинкеля, Н. В. Родионовой | Москва : Издательство Юрайт | 2023 | - | - | - | - | - | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489129 |
| Дополнительная | | | | | | | | | | |
| Л, ПЗ, СРС | Социальная политика: заработная плата и страхование рисков ее утраты : учебник для вузов | Роик, В. Д. | Москва : Издательство Юрайт | 2023 | - | + | - | - | - | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/494998 |

Директор Научной библиотеки

Зорина Р.А.

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

Виды текущего контроля: опрос, тестирование.

Промежуточный контроль: экзамен.

Рейтинг план по дисциплине.

Оценка знаний, умений, навыков и заявленных компетенций студентов проводится с использованием рейтинговой системы. Для получения отметки студенту необходимо набрать, как минимум, 60 баллов, в т. ч. по модулям:

| Дисциплинарные модули (ДМ) | Количество академических часов | Рейтинговый балл |
|----------------------------|--------------------------------|------------------|
| ДМ ₁ | 52 | 25 |
| ДМ ₂ | 56 | 35 |
| экзамен | 36 | 40 |
| Итого | 144 | 100 |

Текущий контроль: освоение теоретического курса, выполнение заданий на практических занятиях, изучение лекционного материала, прохождение тестирования, изучение глоссария и выполнение задания «кроссворд», написание контрольной работы (на сайте <http://e.kgau.ru>).

Промежуточный контроль: экзамен.

Оценивание студентов производится в дискретные временные интервалы преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия по дисциплине и системой «Электронный университет» на платформе LMS Moodle (на сайте <http://e.kgau.ru>) по следующим позициям:

| Модули (ДМ) | Итого за модули | | | | Контроль (экзамен) | итого баллов |
|--------------|----------------------|---------------------|------------------------|--------------|--------------------|--------------|
| | баллы по видам работ | | | | | |
| | Устный ответ | Ситуационные задачи | Активность на занятиях | Тестирование | | |
| ДМ1 | 10 | 5 | 5 | 5 | - | 25 |
| ДМ2 | 10 | 10 | 5 | 10 | - | 35 |
| экзамен | | | | | 40 | 40 |
| Итого | 20 | 15 | 10 | 15 | 40 | 100 |

Критерии оценивания:

| Количество баллов | Критерии оценивания: |
|-------------------|---|
| 0-15 | Ответ краткий, неглубокий, поверхностный, допущены принципиальные ошибки. Студент не способен ответить на уточняющие вопросы. |

| | |
|-------|---|
| 16-25 | Ответ логичный. При ответе на вопросы студент демонстрирует владение представляемого материала, отвечает на уточняющие вопросы. |
| 26-40 | Ответ отличается последовательностью, логикой изложения. При ответе на вопросы студент демонстрирует глубину владения представляемого материала. Ответы формулируются аргументировано, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях. |

Экзамен предусматривает следующую балльную шкалу: Итоговая шкала оценивания:

| Показатели оценки результатов обучения | Шкала оценивания | Оценка |
|--|------------------|---------------------|
| Пороговый уровень | 60-72 баллов | «удовлетворительно» |
| Продвинутый уровень | 73-86 баллов | «хорошо» |
| Высокий уровень | 87-100 баллов | «отлично» |

Экзамен проводится в устной форме, по билетам либо в форме контрольной работы, присланной через систему «Электронный университет». Выставление отметки производится по результатам работы студента в течение всего семестра.

Существующие задолженности студентом отрабатываются в форме тестирования (если оно не выполнялось), в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий, а также написания контрольной работы по тематике для самостоятельного изучения и беседы с преподавателем, по вопросам, представленным на консультационных занятиях.

Студенту, не набравшему минимальное количество баллов (<60), дается две недели после окончания календарного модуля для набора необходимых баллов.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория 4-10 — для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Учебная аудитория 5-08 - для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

(660130, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Елены Стасовой 44 «И»)

Рабочие места преподавателя и студентов, укомплектованные специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, служащими для

представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, общая локальная компьютерная сеть Internet, комплект мультимедийного оборудования: ноутбук Acer Aspire 5, переносной экран на треноге Medium Professional, переносной проектор Epson EB. 2 сплит системы.

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 рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

9.1. Методические указания по дисциплине для обучающихся

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером. При этом обучение рекомендуется в течение одного семестра: для бакалавров – в 3-м семестре.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности
- выбора студентом преподавателя для освоения того или иного модуля;
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

При переходе студента в другой вуз полученные им кредиты и баллы по отдельным модулям зачитываются. Для этого студенту выдается справка о набранных кредитах и баллах, а при официальном запросе – программа освоенного модуля и копии оценочных листов по нему. Оценочные листы балльно-рейтингового контроля подписываются студентом и преподавателем.

Организация изучения дисциплины предполагает:

а) для преподавателя:

- глубокое изучение методологических и практических аспектов тематики курса, поиск, переработка современных литературных источников;
- разработку методики изложения курса: систематизация, структурирование материала; подготовку методов и способов контроля знаний;
- постоянную корректировку структуры, содержания курса.

б) для студентов:

- посещение лекций, практических занятий обязательно;
- лекции – основное методическое руководство при изучении дисциплины, оптимальным образом структурированное и соответствующее современному уровню состояния вопроса;
- активная работа на практических занятиях с предварительной самостоятельной подготовкой на основе материала лекций, основной и дополнительной литературы.

9.2. Методические указания по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

1.1. размещение в местах, доступных для обучающихся, и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

1.2. присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

1.3. выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

2.1. надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

3.1. возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в одной из форм, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

| Категории студентов | Формы |
|--|---|
| С нарушением слуха | <ul style="list-style-type: none"> • в печатной форме; • в форме электронного документа; |
| С нарушением зрения | <ul style="list-style-type: none"> • в печатной форме увеличенным шрифтом; • в форме электронного документа; • в форме аудиофайла; |
| С нарушением опорно-двигательного аппарата | <ul style="list-style-type: none"> • в печатной форме; • в форме электронного документа; |

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• в форме аудиофайла. |
|--|---|

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

| Дата | Раздел | Изменения | Комментарии |
|------|--------|-----------|-------------|
| | | | |

Программу разработали:

ФИО, ученая степень, ученое звание

Вяткина Г.Я., к.б.н._____

Рецензия
на рабочую программу по учебной дисциплине
«Корпоративная социальная политика»
Направление подготовки 38.03.03 – Управление персоналом
профиль «Управление персоналом организации»

Представленная на рецензирование программа учебной дисциплины «Корпоративная социальная политика» состоит из 2 разделов. На изучение дисциплины отведено 144 часа. Предусматривается 18 часов лекционных занятий, 54 часов практических занятий и 72 часа самостоятельной работы студента. Дисциплина изучается в институте «Экономики и управления АПК» на 3 курсе в 5 семестре.

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Корпоративная социальная политика» степень «Бакалавр» и профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом». В ней подробно изложены цели, задачи, структура и содержание дисциплины, а также профессиональные компетенции, которыми должен обладать выпускник по результатам освоения дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает вопросы, связанные с изучением деятельности по разработке и реализации корпоративной социальной политики организации.

Программу отличает полнота учебно-методического обеспечения дисциплины, которое содержит перечень основной и дополнительной литературы, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети, программное обеспечение, материально-техническое обеспечение.

Представленная на рецензирование рабочая программа по дисциплине «Корпоративная социальная политика» соответствует требованиям ФГОС ВО и может быть использована для обеспечения учебного процесса по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом организации».

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



Барзакова М.Е.