

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГБОУ ВО РГГУ)**

**Социологический факультет**

**Кафедра политической социологии и социальных технологий**

### **Корпоративная социальная политика**

*Рабочая программа дисциплины*

Направление подготовки

39.04.01 – «Социология»

Направленность

«Управленческое консультирование и социальные технологии»

Уровень квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очно-заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва – 2022

Рабочая программа дисциплины  
**Корпоративная социальная политика**

Составитель:

доктор социологических наук, профессор, доцент Е.И.Иванова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

Политической социологии и социальных технологий

№ 03 от 20.03.2022 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка
2. Структура дисциплины
3. Содержание дисциплины
4. Образовательные технологии
5. Оценка планируемых результатов обучения
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья
9. Методические материалы

### Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

## 1. Пояснительная записка

*Цель дисциплины* – подготовить высококвалифицированного специалиста, обладающего знаниями о содержании и направлениях формирования корпоративной социальной политики и владеющего практическими умениями социологического сопровождения социальной политики на этом уровне.

*Задачи дисциплины:*

- изучить основной понятийно-терминологический аппарат описания корпоративной социальной политики;
- рассмотреть структуру, содержание и пути формирования корпоративной социальной политики;
- сформировать знания о качественных характеристиках эффективной социальной политики;
- сформировать практические умения в разработке основных направлений социальной политики в организациях и оценке ее качества.

### **Формируемые компетенции, соотнесенные с планируемыми результатами обучения по дисциплине**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен **демонстрировать следующие результаты:**

<b>Компетенция (код и наименование)</b>	<b>Индикаторы компетенций (код и наименование)</b>	<b>Результаты обучения</b>
ПКУ-1 Способен использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научно-прикладных исследований, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности	ПКУ-1.1. Проводит социологические исследования с целью оценки состояния действующих систем управления; выявления актуальных проблем в обществе и организациях.	<b>Знать:</b> -основные закономерности развития социальной сферы в России, способы решения базовых социальных проблем в рамках организаций ; - структуру, объект и субъект социальной политики; - основные теоретические подходы к трактовке понятий «социальная политика», «корпоративная социальная политика». <b>Уметь:</b> - применять в целях разработки направлений социальной политики источники статистической информации и социологические данные, учитывать их ограничения, оценивать качество (валидность и надежность) социологической информации; - использовать фундаментальные знания о социальной политике в организации на практике <b>Владеть:</b> -навыками применения методов научного анализа социальных проблем и

		процессов; - навыками применения законодательства при решении практических задач социальной политики в организации.
	ПКУ-1.2. Составляет прогнозы, планы, проекты, определяет цели и стратегии социального развития общества и организаций	<b>Знать:</b> - механизмы функционирования основных социальных программ; - основные виды социальной поддержки различных групп населения; - характеристики и принципы построения моделей корпоративной социальной политики за рубежом. <b>Уметь:</b> использовать современные информационные технологии для осуществления и представления результатов проектной деятельности; - производить, отбирать, обрабатывать и анализировать данные о социальных процессах и социальных общностях; <b>Владеть:</b> - навыками практического использования профессиональных знаний в области социальной политики для продвижения стратегии организаций

**Место дисциплины в структуре ОП:** дисциплина «Корпоративная социальная политика», преподается на 2 курсе в 1 семестре. Дисциплина по своему содержанию является интеграцией и конкретизацией целого ряда дисциплин профессионального цикла, таких как Социологические концепции управления организационным развитием, Социальные теории организации и организационного поведения, Социолог в сфере управленческой практики.

Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости на лекциях, доклады и выступления на практических и семинарских занятиях, участие в групповых дискуссиях, выполнение домашних заданий. Промежуточный контроль – зачет.

Общая трудоёмкость освоения дисциплины составляет 3 зачётных единицы, 108 часов, в том числе 30 – лекционные и практические занятия.

#### **Междисциплинарные связи с предыдущими и последующими дисциплинами**

Наименование предыдущих дисциплин	Наименование последующих дисциплин
Социолог в сфере управленческой практики Социальные теории организации и организационного поведения	Современный рынок труда и трудовые ресурсы Технология моделирования, проектирования, прогнозирования социальных процессов

Методы стимулирования мотивации

Социально-диагностические технологии в управлении

## 2. Структура дисциплины (тематический план)

25% занятий проводится в интерактивной форме

№ п/п	Наименование тем	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				лекции	практические занятия	семинары	самостоятельная работа		
1.	<b>Тема 1.</b> Структурно - логическая схема курса . Объект, предмет и метод дисциплины.	3	1	2		2	-	10	Оценка подготовки к семинару
2.	<b>Тема 2.</b> Корпоративная социальная политика: понятие, структура, функции , проблемы	3	2,3	2		4	-	12	Оценка подготовки к семинару, участия в деловой игре
3.	<b>Тема 3 .</b> Основные направления корпоративной социальной политики	3	4,5	4		4	-	14	Оценка участия в деловой игре
4.	<b>Тема 4.</b> Сущность и этапы формирования кадровой корпоративной политики	3	6	4		4	-	12	Оценка подготовки и работы на семинаре
5.	<b>Тема 5.</b> Социальные гарантии и социальная защищенность работников на предприятиях..	3	7	2		2	-	14	Ролевая игра, Оценка работы на семинаре
	<b>Промежуточная аттестация зачет</b>	3	8					16	Оценка результатов контрольной работы
	<b>ИТОГО (часов)</b>	3		14		16		78	

### 3. СОДЕРЖАНИЕ

**Тема 1. Структурно - логическая схема курса. Объект, предмет и метод дисциплины.** Определение предмета, объекта, субъектов социальной политики, проблемного анализа социальной политики на уровне предприятия. Алгоритм выделения ключевых проблем и определения путей, направлений их эффективного решения.

**Тема 2. Корпоративная социальная политика: понятие, структура, функции , проблемы.** Социальная политика и определение ее приоритетных направлений. Реализация программ повышения качества трудовой деятельности работников на предприятии. Проблемы социального обслуживания различных социально-профессиональных групп в организации. Методы описания проблем социальной политики организации, позволяющие отразить ее специфику. Структуризация «поля проблем» на основе интегральных критериев и определение ключевых проблем социальной политики.

**Тема 3. Основные направления корпоративной социальной политики.** Разработка направлений, путей, программ решения социальных проблем различными субъектами социальной политики на уровне организации. Меры социальной защиты работников, кадровая политика, развитие и обучение персонала как программы решения социальных проблем. Принципы реализации программного подхода и социальные технологии в решении ключевых социальных проблем организации.

**Тема 4. Сущность и этапы формирования кадровой политики предприятия.** Социальная политика в области развития персонала и ресурсы обеспечения процесса. Человеческие ресурсы в производственном процессе организации, стратегии развития. Особенности эффективного управления человеческими ресурсами. Основные положения кадровой политики в структуре социальной политики предприятия.

**Тема 5. Социальные гарантии и социальная защищенность работников на предприятиях.** Социальные гарантии как нормативные установки, направленные на удовлетворение определенных благ и потребностей работников, как основа социальной политики на предприятиях.

Социальная защита как система приоритетов и механизмов по реализации законодательно закреплённых социальных, правовых и экономических гарантий работников, органов управления различных уровней. Система социальных служб, обеспечивающих социальную защищенность, гарантии трудовой деятельности работников в соответствии с условиями общественного развития.

#### 4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.

Реализуемые в курсе образовательные технологии призваны сформировать профессиональную направленность обучения будущих бакалавров. При реализации учебной программы «Корпоративная социальная политика» используются проблемные лекции, семинар-дискуссия, проблемно-аналитическую деловую игру «Проблемный анализ социальной политики на предприятиях», выполнение тестовых заданий. Самостоятельная работа студентов подразумевает работу под руководством преподавателей (консультации и помощь в подготовке материалов к участию в деловой игре, выполнению тестовых заданий), а также, и индивидуальную работу студента в компьютерном классе или библиотеке. Самостоятельная работа студентов организуется с использованием свободного доступа к Интернет-ресурсам, в том числе с обращением к материалам (словарь, комментарии, тексты лекций и т.д.), размещенным на сайте социологического факультета РГГУ <http://soc.rsuh.ru/> Студентам предоставляется возможность выступить по одной из тем курса на студенческой конференции социологического факультета РГГУ в рамках ежегодных Гуманитарных чтений, а также разместить текст доклада на сайте социологического факультета РГГУ <http://soc.rsuh.ru/>

*25 % – интерактивных занятий от объема аудиторных занятий*

№ п/п	Наименование темы	Виды учебной работы	Формируемые компетенции (указывается код компетенции)	Образовательные технологии
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1.	<b>Тема 1.</b> Структурно - логическая схема курса . Объект, предмет и метод дисциплины.	<i>Лекция 1. ПЗ 1.</i>	<i>ПКУ-1.1, ПКУ-1.2</i>	<i>Проблемная лекция. Семинар-дискуссия</i>
2.	<b>Тема 2.</b> Корпоративная социальная политика: понятие, структура, функции , проблемы	<i>Лекция 2. ПЗ 2,3.</i>	<i>ПКУ-1.1</i>	<i>Проблемная лекция Проблемно-аналитическая деловая игра «Проблемный анализ социальной политики на предприятии»</i>
3.	<b>Тема 3 .</b> Основные направления корпоративной социальной политики	<i>Лекция 3. ПЗ 4,5.</i>	<i>ПКУ-1.1</i>	<i>Проблемная лекция Деловая игра «Проблемный анализ социальной политики на предприятии. Разработка программ решения ключевых проблем»</i>

4.	<b>Тема 4.</b> Сущность и этапы формирования кадровой политики	Лекция 4,5. ПЗ 6,7.	ПКУ-1.2	Проблемная лекция Семинар-дискуссия
5.	<b>Тема 5.</b> Социальные гарантии и социальная защищенность работников на предприятиях..	Лекция 6. ПЗ 8,9.	ПКУ-1.2	Проблемная лекция Семинар-дискуссия Ролевая игра

## 5. Оценка планируемых результатов обучения

Таблица 5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

### 5.1. Система оценивания.

В ходе изучения дисциплины предполагается использование как текущего, так и промежуточного контроля.

Текущий контроль осуществляется в следующих формах: экспресс-опрос по окончании лекционного занятия (max 10 баллов); письменная работа (max 30 баллов); доклад по теме семинарского занятия (max 10 баллов).

К формам промежуточного контроля относится: контрольная работа по всем изучаемым темам (max 40 баллов).

Все формы контроля оцениваются в баллах, результаты обеих форм контроля складываются. Шкала оценок соответствует принятой в РГГУ 100-балльной системе оценки.

### Шкала оценки освоения курса

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
91 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 90	хорошо		B
75 – 82			C
61 – 74			D
51 – 60	удовлетворительно	не зачтено	E
31 – 50	неудовлетворительно		FX
0 – 30			F

### Система текущего контроля и промежуточной аттестации

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- опрос	1 балл	10 баллов
- участие в дискуссии, в деловой игре на семинаре	2 балла	10 баллов
- подготовка письменной домашней работы	30 баллов	30 баллов
- устный доклад	10 баллов	10 баллов

Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) Итоговая контрольная работа		<b>40 баллов</b>
Итого за семестр (дисциплину)		<b>100 баллов</b>

## 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

<b>Баллы/ Шкала ECTS</b>	<b>Оценка по дисциплине</b>	<b>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине</b>
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

### 5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

#### Примерная тематика письменных работ Формируемые компетенции ПКУ – 1.1, ПКУ – 1.2.

1. Социальные функции предприятия.
2. Эффективность социальной политики современного российского предприятия.
3. Внутренняя и внешняя социальная ответственность корпораций.
4. Социальное содержание и смыслы трудового договора между нанимателем и работником.
5. Система социального обеспечения на предприятиях.
6. Особенности системы социального страхования на предприятии в России
7. Направления социальной работы на предприятиях.
8. Содержание деятельности социальных служб на промышленном предприятии.
9. Направления социальной работы профессиональных союзов

10. Медицинские услуги и льготы для работников предприятия.
11. Социальная работа с молодежью в организации.
12. Социальная помощь ветеранам в организации.
13. Организация отдыха и оздоровления персонала корпораций.
14. Обучение и переквалификация кадров в организации.

## **Проблемно-аналитическая деловая игра**

### **Формируемые компетенции ПКУ – 1.2**

Общая концепция ПАДИ заключается в том, что каждый из ее участников рассматривается как эксперт, имеющий тот или иной субъективный опыт. Этот опыт и соответствующий ему взгляд на проблемы и задачи организации не может оцениваться как правильный или не правильный. Однако он рассматривается как в принципе односторонний, поскольку определяется особой позицией (профессиональной, должностной и т.п.) его обладателя.

Задача ПАДИ – за счет особой организации совместной работы сделать субъективный опыт каждого участника доступным для всех и, благодаря особой систематизации индивидуальных представлений, построить целостное видение социальной политики на предприятии.

#### **Программа игры**

##### **ВСТУПИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ**

- информация о концепции и задачах игры;
- знакомство с правилами игры;
- выработка игровой формы взаимодействия.

##### **ПОСТРОЕНИЕ ПОЛЯ ПРОБЛЕМ**

- определение понятия проблемы;
- описание требований к формулировке проблемы;
- выявление типичных и конкретных проблем социальной политики предприятия;
- размещение проблем на групповом экране и их группировка в соответствии с критерием смыслового сходства – различия.

- наименование полученных групп и определение общих проблем .
- проверка полученного поля проблем на полноту (соотнесение выделенных проблем с основными сферами и функциями управления, основными видами деятельности по формированию и развитию социальной политики на предприятиях).

- **ВЫЯВЛЕНИЕ КЛЮЧЕВЫХ ПРОБЛЕМ**

- анализ и оценка общих проблем с использованием системы критериев;
- расположение проблем в пространстве, заданном интегральными критериями *необходимость* и *возможность* решения;

- категоризация общих проблем и определение ее ключевых проблем (совершенствование деятельности организации необходимо начинать с решения ее «ключевых» проблем, необходимость и возможность решения которых наиболее высока. Именно такие проблемы и выбираются в ПАДИ для дальнейшей проработки).

#### РАЗРАБОТКА ПРОГРАММ РЕШЕНИЯ КЛЮЧЕВЫХ ПРОБЛЕМ

- определение понятия программы;
- разработка вариантов программ решения ключевых проблем;
- анализ и экспертная оценка разработанных программ.

#### Цели игры:

- диагностические - выявление поля проблем компании, группировка проблем, систематические анализ и оценка, определение ключевых проблем;
- конструктивные - разработка программ решения выделенных ключевых проблем;
- учебные – получение системных представлений о деятельности компании, освоение современных методов организации совместной деятельности по выработке и принятию управленческих решений;
- коммуникативные – развитие навыков делового общения, сплочение участников игры, развитие отношений сотрудничества и партнёрства между ними, формирование управленческой команды;
- коррекционные - освобождение от стереотипов мышления и деятельности, в том числе от сложившейся системы формальных связей и отношений, «открытие» новых направлений для реализации личности в компании.

#### Формы работы:

В основе ПАДИ лежит подход, предполагающий активное взаимодействие участников. Используются следующие формы работы:

- экспертные оценки;
- мозговые штурмы;
- внутри и межгрупповые дискуссии;
- переговоры;
- психогимнастические игры и упражнения, обеспечивающие групповую динамику и поддерживающие рабочую активность группы.

## **Примерный список контрольных вопросов к промежуточной аттестации**

### **Формируемые компетенции ПКУ – 1.1, ПКУ – 1.2.**

1. Предмет, объект, цели, задачи корпоративной социальной политики.
2. Субъекты социальной политики в организации.
3. Содержание СП по объектам реализации.
4. Концепция социального рыночного хозяйства, социальная защита, Social Welfare State.
5. Определение КСП. Ее функции в организации и корпорации.
6. Структура КСП и содержание структурных элементов КСП.
7. Корпоративная социальная политика и социальная ответственность.
8. Взаимодействие государства и бизнеса в социальной сфере. Привести примеры
9. Основные направления КСП. Охарактеризовать одно из них на выбор.
10. Социальная защита персонала: компоненты программы и особенности реализации.
11. Корпоративная социальная культура: определение понятия, основные компоненты.
12. Основные направления корпоративной социальной ответственности (на примере конкретной корпорации).
13. Привести пример кадровой политики в контексте социальной политики в организации.
14. Перечислите субъекты кадровой социальной политики в организации.
15. Социальное партнерство как принцип деятельности современных корпораций.
16. Основные принципы социальной защищенности работников.
17. Какие социальные гарантии существуют для реализации социальной политики в корпорации?
18. В чем основные противоречия между общественно-необходимыми потребностями в реализации государственной социальной политики и социальной практикой отдельного предприятия?
19. Каковы организация и процедуры взаимодействия субъектов социальной политики на уровне организации?
20. Назовите элементы системы социальной жизнедеятельности работников.

## **6. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины.**

При изучении дисциплины студенту следует использовать литературу и источники как в печатном, так и электронном виде: монографии, учебники, учебные пособия, справочники, а также новейшие научные публикации в научных изданиях (материалах научных и практических конференций, тематических сборниках и т.д.), в том числе периодических (журналах, газетах).

Для поиска необходимых материалов помимо фондов научной библиотеки РГГУ и других библиотек можно также обращаться к ресурсам Интернета, включая справочные системы «Гарант», «Консультант» и др.

### **Литература**

#### **Основная литература**

1. Социальная политика государства и бизнеса : Учебник / О. А. Канаева [и др.]. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 343. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>. - ISBN 978-5-534-03190-4 : 819.00. URL: <https://biblio-online.ru/book/socialnaya-politika-gosudarstva-i-biznesa-432920> (Дата обращения 25.08.2018)
2. Новичков А. В. Социальная ответственность бизнеса в системе рыночных отношений : ВО - Магистратура. - 1. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2012. - 184 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 9785394019500. URL: <https://new.znaniium.com/catalog/document?pid=450892> (Дата обращения 25.08.2018)

#### **Дополнительная литература**

1. Социальная политика: учебник под общ. ред. Н.А. Волгина, В.И. Кушлина.– М.: Изд-во РАГС, 2010. [Электронный ресурс].
2. Социальная политика. Социальное обеспечение и страхование : Учебник и практикум / В. Д. Роик. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 522. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). - Режим доступа: URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/430891> (Дата обращения 25.08.2018)
3. Социальная политика: заработная плата и страхование рисков ее утраты : Учебник / В. Д. Роик. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 536. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>. - ISBN 978-5-534-10021-1 : 1219.00. URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/429140> (Дата обращения 25.08.2018)

4. Кадровая политика корпорации : Монография; Дополнительное профессиональное образование. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. - 168 с. URL: <https://new.znaniium.com/read?id=329503>. (Дата обращения 25.08.2018)

5. Елисеева Е. А. Социальная политика в странах Западной Европы: монография. — СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2015. [Электронный ресурс].

1. СОЦИАЛЬНОЕ РЫНОЧНОЕ ХОЗЯЙСТВО: концепция, практический опыт и перспективы применения в России / Под ред. Нуреева Р.М. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2007. [Электронный ресурс].
2. Корпоративная социальная политика на современных российских предприятиях / Под ред. Н.А. Волгина, В.К. Егорова. М.: Дашков и К0, 2004. [Электронный ресурс].
3. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации. М.: РАГС, 2004. URL: [http://www.bestbook.ru/userfiles/books/pdf/Pages%20from%20Soc\\_Politic\\_Averin\\_A4.pdf](http://www.bestbook.ru/userfiles/books/pdf/Pages%20from%20Soc_Politic_Averin_A4.pdf) (Дата обращения 25.08.2018)
4. Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер? / Под редакцией С.В. Шишкина. М.: Издательский дом ГОУ ВШЭ, 2005. - 232с. [Электронный ресурс].
5. Долгорукова И.В. СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ. Вестник МГИМО-Университета. 2014;(3(36)):206-214. URL: <https://vestnik.mgimo.ru/jour/article/view/132> (Дата обращения 25.08.2018)
6. Сидорина Т.Ю. Два века социальной политики. М.: Российск. гос. гуманит. ун-т, 2005.
7. Социальная инженерия. Курс лекций. Под ред. Ю. М. Резника, В. В. Щербины. М.ШИ и МБ. 2011.URL: [http://www.pseudology.org/reklama/Soc\\_Ing\\_Xrestomatiya2.pdf](http://www.pseudology.org/reklama/Soc_Ing_Xrestomatiya2.pdf) (Дата обращения 25.08.2018)
8. Социальная политика и принципы взаимодействия власти и бизнеса / Р. Ф. Старков // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). - 2007. - N 3 (53). - С. 91-92.

#### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. <http://sociology.ucoz.ru/> - на данном сайте представлена учебная и научная литература, а так же тестовые задания по различным отраслям социологического знания.
2. <http://www.biblioclub.ru/info/> - сайт «Университетская библиотека онлайн» располагает большим количеством учебной литературы по социологии, социологии управления и другим управленческим дисциплинам.
3. <http://socio.rin.ru/> - на сайте «Социология» представлена

учебная литература, словари, учебные программы по отраслевым социологическим знаниям, данные социологических исследований, дана характеристика основных социологических, маркетинговых центров и организаций, биографии известных отечественных и зарубежных социологов.

1. <http://www.isras.ru/> - официальный сайт Института социологии РАН. На сайте представлена информация о научных мероприятиях, список последних публикаций и статей по социологии, в том числе по социологии управления, банк данных социологических исследований, информационные ресурсы.
2. <http://www.budgetrf.ru> Проект «Основные направления социально-экономической политики Правительства Российской Федерации на долгосрочную перспективу».

### Перечень баз данных и информационных справочных систем

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

### 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для обучающихся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам по социологии. Это необходимо для самостоятельной работы с источниками, подготовки к семинарам, написанию эссе.

Освоение дисциплины предполагает использование:

- академической *аудитории* для проведения лекционных и практических занятий *с необходимыми техническими средствами* (компьютер с необходимым программным обеспечением, проектор, доска).
- комплекта специализированной мебели: учебная мебель, компьютерные столы;

- технические средства: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду РГГУ (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi).

Предусматривается также возможность *электронной переписки студентов и преподавателя* для пересылки заданий для самостоятельной работы, планов практических занятий и консультаций.

### Перечень программного обеспечения

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
12	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
13	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
14	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

### 8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
  - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
  - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
  - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:

- устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
- дисплеем Брайля PAC Mate 20;
- принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих:

- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;

- акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - передвижными, регулируемыми эргономическими партами СИ-1;
  - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9 Методические материалы**

### **9.1 Планы практических (семинарских) занятий**

#### **Пояснительная записка**

В целях углубления теоретических знаний со студентами проводятся семинарские занятия. Семинар стоит в интерактивной форме.

При проведении семинарских занятий особое внимание обращается на: углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и в процессе самостоятельной работы студентов над учебной и научной литературой, развитие студентами навыков творческого мышления при поиске, обобщении и изложении учебного материала, применение полученных знаний при решении учебных задач. На семинарах, наряду с вопросно-ответными методами могут применяться дискуссионный метод.

Студенты, отсутствующие на семинаре, обязаны ликвидировать задолженность в форме предложенной преподавателем. Такими формами могут быть индивидуальное собеседование, коллоквиумы или письменная работа по теме пропущенного студентом семинара. Планы семинарских занятий и основные вопросы подготовлены в соответствии с программой лекционного курса. Темы семинаров отражают последовательность тем изучения курса, предполагая обсуждение докладов и дискуссий по наиболее актуальным проблемам социологии управления.

**Практическое занятие 1 (2 часа). Структурно - логическая схема курса «Социальная политика на предприятии». Объект, предмет, субъекты социальной политики.**

Вопросы для обсуждения

1. Предметная - объектная область социальной политики на предприятии/
2. Прикладная социология как сфера разработки социологической диагностики социальной политики .
3. Субъекты социальной политики на предприятии.
4. Объекты социальной политики, содержание СП по объектам реализации.
5. Концепция социального рыночного хозяйства, социальная защита, Social Welfare State.

**Основная литература:**

1. Социальная политика государства и бизнеса: Учебник / О. А. Канаева [и др.]. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. Главы 1-4.

2. Новичков А. В. Социальная ответственность бизнеса в системе рыночных отношений : ВО - Москва: "Дашков и К", 2012.

#### **Дополнительная литература:**

1. Социальная политика/ под ред. Е. И. Холостовой, Г. И. Климантовой. — М.: Изд-во Юрайт, 2017. С. 16-57.
2. Елисеева Е. А. Социальная политика в странах Западной Европы: монография. — СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2015. С.74-115.
3. Долгорукова И.В. Корпоративная социальная политика современных российских предприятий: социолого-управленческий анализ. М.: РГСУ, 2011.
4. Сидорина Т.Ю. Два века социальной политики. М.: Российск. гос. гуманит. ун-т, 2005.
5. СОЦИАЛЬНОЕ РЫНОЧНОЕ ХОЗЯЙСТВО: концепция, практический опыт и перспективы применения в России / Под ред. Нуреева Р.М. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2007. /Электронный ресурс. Введение. Раздел 2.5.

#### **Практическое занятие 2 (4 часа). Корпоративная социальная политика: понятие, структура, функции, проблемы.**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. Определение КСП. Ее функции в организации и корпорации.
2. Структура КСП и содержание структурных элементов КСП.
3. Корпоративная социальная политика и социальная ответственность.
4. Взаимодействие государства и бизнеса в социальной сфере.

##### **Основная литература:**

1. Социальная политика государства и бизнеса: Учебник / О. А. Канаева [и др.]. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. Главы 8-9.
2. Новичков А. В. Социальная ответственность бизнеса в системе рыночных отношений : ВО - Магистратура. - 1. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2012. Глава 1.

##### **Дополнительная литература:**

1. Долгорукова И.В. Корпоративная социальная политика современных российских предприятий: социолого-управленческий анализ. М.: РГСУ, 2011.
2. Сидорина Т. Ю. Социальный капитал организации и социальная политика российского предприятия. // Журнал исследований социальной политики. — 2007. — №3. С. 319-334.
3. Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер? / Под редакцией С.В. Шишкина. М.: Издательский дом ГОУ ВШЭ, 2005. - 232с.

4. Социальная политика и принципы взаимодействия власти и бизнеса / Р. Ф. Старков // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). - 2007. - N 3 (53). - С. 91-92.

### **Практическое занятие 3 (4 часа). Основные направления корпоративной социальной политики**

1. Развитие персонала, охрана здоровья, безопасные условия труда как основные направления КСП.
2. Формирование социальной защиты персонала.
3. Развитие корпоративной социальной культуры.
4. Местное сообщество и природоохранная деятельность.
5. Основные направления развития корпоративной социальной ответственности на примере различных корпораций (Лукойл, ВТБ, Внешэкономбанк, Сбербанк, Газпром, Норникель, Нестле и др.).

#### **Основная литература:**

1. Социальная политика государства и бизнеса : Учебник / О. А. Канаева [и др.]. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. Глава 8.
2. Новичков А. В. Социальная ответственность бизнеса в системе рыночных отношений : ВО - Магистратура. - 1. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2012. Глава 3.

#### **Дополнительная литература**

1. Долгорукова И.В. СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ. Вестник МГИМО-Университета. 2014;(3(36)):206-214. URL: <https://vestnik.mgimo.ru/jour/article/view/132>
2. Социальная политика. Социальное обеспечение и страхование : Учебник и практикум / В. Д. Роик. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019.
3. Корпоративная социальная ответственность. Новая философия бизнеса. Внешэкономбанк. Москва, 2011.

### **Практическое занятие 4 (4 часа). Сущность и этапы формирования кадровой корпоративной политики**

Вопросы для обсуждения

1. Трактовки кадровой политики в контексте социальной политики на предприятии.
2. Субъекты социальной политики на предприятии.
3. Основания эффективности кадровой политики как составляющей социальной политики на предприятиях.
4. Трудовые отношения и социальное партнерство.

### **Основная литература:**

1. Социальная политика государства и бизнеса : Учебник / О. А. Канаева [и др.]. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. С.283-297.

### **Литература**

1. Кадровая политика корпорации. Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. - 168 с.
2. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации. М.: РАГС, 2004.
3. Магура М.И. Современные персонал-технологии. ООО «Управление персоналом», 2003.
4. Социальная политика: заработная плата и страхование рисков ее утраты : Учебник / В. Д. Роик. - Москва : Юрайт, 2019. -

### **Практическое занятие 5 (2 часа). Социальные гарантии и социальная защищенность работников на предприятиях.**

#### Вопросы для обсуждения

1. Социальные гарантии как система взаимоотношений в пространстве социальной политики на предприятии
2. Основные принципы социальной защищенности работников
3. Основные принципы эффективности системы социальных гарантий и социальной защиты работников на предприятии.

### **Основная литература.**

1. Социальная политика государства и бизнеса : Учебник / О. А. Канаева [и др.]. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. Глава 6.

### **Дополнительная литература**

1. Социальная инженерия. Курс лекций. Под ред. Ю. М. Резника, В. В. Щербины. М.ШИ и МБ. 2011.
2. Социальная ответственность бизнеса. Корпоративная отчетность — новый фактор взаимодействия бизнеса и общества.: Сб. ст., лекций и выступлений / Под общ. ред. Л.Г. Лаптева. — М.: ЗАО Финансовый издательский дом «Деловой экспресс», 2004.
3. Долгорукова И.В. Современные практики реализации корпоративной социальной политики на предприятиях. Вестник МГИМО. №3, 2014. С. 206-214.
4. Корпоративная социальная политика на современных российских предприятиях / Под ред. Н.А. Волгина, В.К. Егорова. М.: Дашков и К0, 2004.

## 9.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Самостоятельная работа студентов включает в себя изучение теоретических текстов и работу с литературой (в том числе подготовку к семинарским занятиям), подготовку самостоятельной письменной работы по источнику либо практической работы по решению конкретной социологической проблемы в хозяйственной системе, подготовку к промежуточной аттестации.

Вид работы	Содержание	Трудоемкость самостоятельной работы (в часах)	Рекомендации
Подготовка к семинарам	См. вопросы в планах семинарских занятий	20 часов	Прочитать рекомендованную литературу, подготовить ответы на вопросы (см. планы семинарских занятий), при необходимости – найти информацию в Интернет (социологические и статистические данные), провести обследование для разработки эмпирической или прикладной проблемы
Освоение теоретических материалов	См. контрольные вопросы к курсу	20 часов	Освоение теории предполагает как проработку материалов лекций, так работу с источниками и литературой в соответствии с рекомендованным списком, составление рецензий на прочитанную литературу
Написание самостоятельной письменной работы	См. примерный список письменных работ	20 часов	Объем 6-8 стр., требования к оформлению по стандарту научных текстов
Подготовка к промежуточной аттестации (экзамен)	См. контрольные вопросы к курсу	18 часа	Повторить теоретический материал, знать содержание семинарской программы и рекомендованные эмпирические материалы, подготовиться к ответам на контрольные вопросы и тесту
Итого по дисциплине		78 часов	

## Методические рекомендации по подготовке доклада

Доклад с выступлением на семинаре является вариативным.

### Минимальные требования, предъявляемые докладу:

- Объем 10-12 стандартных печатных страниц текста.
- Наличие оглавления/плана с указанием страниц.
- Тема (а также план и литература) доклада, выбранная студентом самостоятельно (не из рекомендованного списка), требует предварительного согласования с преподавателем.
- Количество использованных источников литературы – не менее 5 (из них – не более двух – учебники). Обязательно наличие научной периодики (журналов). Использование интернет-сайтов допускается при условии научности их содержания.
- Наличие выводов по докладу (не более одной страницы), полно отражающих его содержание.
- Начисление дополнительных баллов производится при условии сдачи доклада в установленный срок, использование иностранной литературы.

Основные требования к выступлению студентов на семинарском занятии:

- начать выступление с преамбулы, в которой показать актуальность темы выступления, обозначить связь этой темы с темой предшествующего докладчика, назвать источники литературы, которые были использованы в ходе подготовки к выступлению;
- раскрыть сущность проблемы;
- сделать выводы и показать методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Пожелание к форме подачи сообщений и докладов студентами на семинарском занятии: излагать материал самостоятельно и свободно, не быть прикованным к записям и конспектам.

### **Соотношение активных и интерактивных форм проведения занятий, видов обучения и занятий традиционного типа, используемых в учебном процессе при реализации компетентностного подхода.**

Название учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, проводимые в традиционных формах		Виды учебной деятельности, проводимые в активных и интерактивных формах	
	Теоретическое обучение	Практическое обучение	Теоретическое обучение	Практическое обучение
Корпоративная социальная политика	16	18	-	14

## Аннотация программы

Дисциплина «Корпоративная социальная политика» является дисциплиной подготовки магистров по направлению 39.04.01 – Социология (профиль – «Управленческое консультирование и социальные технологии»). Дисциплина реализуется на социологическом факультете кафедрой политической социологии и социальных технологий.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с разработкой и реализации социальной политики в организациях. В учебном курсе уделяется особое внимание содержанию и динамике социальной политики в современных российских социально-экономических условиях.

Цель дисциплины – подготовить высококвалифицированного специалиста, обладающего знаниями о содержании и направлениях формирования корпоративной социальной политики и владеющего практическими умениями социологического сопровождения социальной политики на этом уровне.

Задачи дисциплины:

- изучить основной понятийно-терминологический аппарат описания социальной политики на предприятиях;
- рассмотреть структуру, содержание и пути формирования социальной политики на предприятиях;
- сформировать знания о качественных характеристиках эффективной социальной политики;
- сформировать практические умения в разработке основных направлений социальной политики на предприятиях и оценке ее качества.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен **демонстрировать следующие результаты:**

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПКУ-1 Способен использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научно-	ПКУ-1.1. Проводит социологические исследования с целью оценки состояния действующих систем управления; выявления актуальных проблем в обществе и организациях.	<b>Знать:</b> -основные закономерности развития социальной сферы в России, способы решения базовых социальных проблем в рамках организаций ; - структуру, объект и субъект социальной политики; - основные теоретические подходы к трактовке понятий «социальная политика», «корпоративная социальная политика». <b>Уметь:</b> - применять в целях разработки

<p>прикладных исследований, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности</p>		<p>направлений социальной политик источники статистической информации и социологические данные, учитывать их ограничения, оценивать качество (валидность и надежность) социологической информации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать фундаментальные знания о социальной политике в организации на практике</li> </ul> <p><b>Владеть:</b> -навыками применения методов научного анализа социальных проблем и процессов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения законодательства при решении практических задач социальной политики в организации.</li> </ul>
	<p>ПКУ-1.2. Составляет прогнозы, планы, проекты, определяет цели и стратегии социального развития общества и организаций</p>	<p><b>Знать:</b> - механизмы функционирования основных социальных программ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные виды социальной поддержки различных групп населения;</li> <li>- характеристики и принципы построения моделей корпоративной социальной политики за рубежом.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b> использовать современные информационные технологии для осуществления и представления результатов проектной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- производить, отбирать, обрабатывать и анализировать данные о социальных процессах и социальных общностях;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b> - навыками практического использования профессиональных знаний в области социальной политики для продвижения стратегии организаций</p>

*Общая трудоёмкость освоения дисциплины составляет 3 зачётные единицы, общей трудоёмкостью 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные и практические занятия (30 часов), а также самостоятельная работа студента (78 часов).*

## ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1	Приложение №1	31.08.2020г.	1

Приложение к листу изменений №1

## 1. Структура дисциплины(к п. 2 РПД на 2020 )

№ п/п	Наименование тем	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				лекции и	практические занятия	семинары	самостоятельная работа		
1.	<b>Тема 1.</b> Структурно - логическая схема курса . Объект, предмет и метод дисциплины.	3	1	2		2	-	10	Оценка подготовки к семинару
2.	<b>Тема 2.</b> Корпоративная социальная политика: понятие, структура, функции , проблемы	3	2,3	2		4	-	12	Оценка подготовки к семинару, участия в деловой игре
3.	<b>Тема 3 .</b> Основные направления корпоративной социальной политики	3	4,5	4		4	-	14	Оценка участия в деловой игре
4.	<b>Тема 4.</b> Сущность и этапы формирования кадровой корпоративной политики	3	6	4		4	-	12	Оценка подготовки и работы на семинаре
5.	<b>Тема 5.</b> Социальные гарантии и социальная защищенность работников на предприятиях..	3	7	2		2	-	14	Ролевая игра, Оценка работы на семинаре
	<b>Промежуточная аттестация</b>	3	8					22	Оценка результатов контрольной работы
	<b>ИТОГО (часов)</b>	3		14		16		84	<b>зачет</b>

## 2. Образовательные технологии (к п.4 на 2020 г.)

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения

и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

### 3. Перечень БД и ИСС (к п. 6.2 на 2020 г.)

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

### 4. Состав программного обеспечения (ПО) (к п. 7 на 2020 г.)

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное

13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное