

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Декан

Дата подписания: 15.09.2025 20:55:07

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Т.К. Платонова

«20» мая 2025 г.

Рабочая программа дисциплины
Корпоративная социальная политика

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы бакалавриата
38.03.03.02 Кадровый консалтинг и бизнес-коучинг

Для набора 2025 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА Финансовый и HR менеджмент**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
Неделя	17 4/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	8	8	8	8
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	16	16	16	16
Контактная работа	16	16	16	16
Сам. работа	119	119	119	119
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	144	144	144	144

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.02.2025 г. протокол № 9.

Программу составил(и): к.соц.н., доцент, Казимирова Н.Г.

Зав. кафедрой: д.э.н., доцент А.М. Усенко

Методический совет: д.э.н., доцент М.А. Суржиков

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Понимание концепции развития и управления корпоративной и социальной политикой организации. Теоретическая и практическая подготовка специалиста, готового работать в организации с социально-экономическим и психологическим благополучием человека в современном мире.
-----	---

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-5. Способен проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ, проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой, определять целевые группы персонала для создания специализированных социальных программ, определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

базовые принципы социальной политики государства и основы и методы управления социальным развитием организации и ее эффективностью (соотнесено с индикатором ПК-5.1)

Уметь:

организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой, разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (соотнесено с индикатором ПК-5.2)

Владеть:

анализа отчетности по управлению персоналом и выявления ресурсов по улучшению деятельности организации, планирования социального развития организации (соотнесено с индикатором ПК-5.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Теоретические подходы к определению и реализации корпоративной социальной политики

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Тема "Социальная политика государства и социальные программы" Корпоративная власть и социальная политика в условиях глобализации. Понятие и сущность социальной политики государства. Типы социальной политики государства: индивидуалистическая, популистская, коллективистская. Основные принципы социальной политики. Характер и содержание социальной политики государства. Социальные программы, реализуемые на современном этапе	Лекционные занятия	8	2	ПК-5
1.2	Тема: "Международные стандарты в области корпоративной социальной политики" Международные стандарты в области корпоративной социальной политики: Account Ability 1000, ISO 14000 Management System Standards, Social Accountability 8000, Sunshine Standards for Corporate Reporting to Stakeholders), сертификация по принципам FSC. Проблемы применения международных стандартов в России	Самостоятельная работа	8	10	ПК-5
1.3	Тема: "Социальная политика и трудовое законодательство". Приоритеты социальной политики в сфере труда. Основные направления социальной политики в сфере труда: занятость, оплата труда и область социально-трудовых отношений. Обеспечения социальных гарантий посредством соблюдения трудового законодательства. Разрешение трудовых конфликтов через механизмы социального партнерства.	Практические занятия	8	2	ПК-5
1.4	Тема: "Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством". Понимание социальной политики как инструмента взаимодействия с государством: сущность и цели. Ключевые компоненты социальной политики: связь с направленностью и идеологией общей политики, определение субъектов и объекта курса политического развития, возможности правительства по влиянию на социальные процессы, регламентация социальных отношений. Механизмы формирования и реализации социальной политики: правовые, финансовые, налоговые, административные, политические.	Самостоятельная работа	8	10	ПК-5

1.5	Тема: "Корпоративная социальная политика и корпоративная культура: цели и условия". Понятие и элементы корпоративной культуры. Корпоративная культура организации как вектор ее развития и направления функционирования. Соотношение понятий «корпоративная культура и социальная политика», «социальная политика корпораций», «корпоративная социальная ответственность» (КСО). Основные модели корпоративной социальной политики зарубежных и российских предприятий.	Лекционные занятия	8	2	ПК-5
1.6	Тема: "Разработка корпоративной социальной политики: принципы построения и методики". Принципы построения модели корпоративной социальной политики: рассмотрение корпоративной социальной политики как составной части общей системы управления организацией, относящейся к социальной сфере; признание хозяйственной деятельности индивида социальным действием только в случае, если при распоряжении экономическими благами во внимание принимаются другие индивиды; учет проблем взаимодействия предприятия и внешней среды, в качестве которой могут выступать общество, государство, общественные и предпринимательские объединения; учет норм корпоративной культуры при разработке основных направлений социальной политики предприятия.	Практические занятия	8	2	ПК-5
1.7	Составление плана социального развития предприятия (организации)	Самостоятельная работа	8	6	ПК-5
1.8	Тема: "Реализация корпоративной социальной политики: механизмы и технологии". Эффективные механизмы реализации корпоративной социальной политики. Анализ механизмов реализации корпоративной социальной ответственности (КСО). Факторы эффективности КСП: ресурсные, институционально-кадровые, управленческие, социальные.	Самостоятельная работа	8	6	ПК-5
1.9	Тема: "Инструменты корпоративной социальной политики. Работа с заинтересованными сторонами" Понятие и использование инструментов КСП. Способы взаимодействия организации с работниками, клиентами и сообществом, а также восприятие компании на рынке труда. Этапы составления корпоративной социальной отчетности, документы, регулирующие отчетность, информационные потребности стейкхолдеров, преимущества составления социальной отчетности.	Самостоятельная работа	8	6	ПК-5
1.10	Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice. Перечень тем представлен в Приложении 1 к РП	Самостоятельная работа	8	16	ПК-5

Раздел 2. Система корпоративной социальной ответственности

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Тема: "Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации" Принципы устойчивого развития организации. КСО и антикризисное развитие организации. Концепция устойчивого развития. Ключевые показатели устойчивого развития компании: российские и зарубежные методики и инструменты оценки, тенденции развития. Концепция социального предпринимательства. "Реагирующая" и "стратегическая" формы КСО. Роль корпоративной социальной ответственности на различных этапах жизненного цикла организации. Индексы устойчивого социального развития Dow Jones Sustainability Index (DJSI); Global 100; GRI (Global Reporting Initiative). Behind the Brands. Тренды в области устойчивого развития (по результатам Sustainability and Reporting Trends in 2025: Preparing for the Future). Корпоративная власть и социальная политика в условиях глобализации. Социальный кодекс корпорации	Лекционные занятия	8	2	ПК-5
2.2	Тема: "Построение системы корпоративной социальной ответственности". Типология системных представлений. Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности. Виды взаимодействий	Самостоятельная работа	8	10	ПК-5

	в системе корпоративной социальной ответственности. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности. Портфельный подход к формированию пакета социальных программ. Риски игнорирования социальной ответственности. Вынужденные формы социальной ответственности.				
2.3	Построение системы корпоративной социальной ответственности. 1. Социальная ответственность бизнеса – экономические, политические, экологические, социальные аспекты. 2. Теоретические концепции корпоративной социальной ответственности. 3. Концепция КСО и стратегическое управление. 4. Направления социальной политики - работники с невысокой квалификацией, проблемы со здоровьем, потребность в жилплощади, полноценный отдых, поддержка бывших работников, в том числе выходящих на пенсию, культурные программы. 5. Особенности внутренней социальной ответственности в "бирюзовых организациях".	Практические занятия	8	2	ПК-5
2.4	Тема: "Некоммерческие организации в системе корпоративной социальной ответственности" Формирование социальных маркетинговых альянсов при реализации CRM (Cause Related Marketing). Развитие некоммерческих организаций в России. Корпоративная благотворительность. «Теневая» сторона социальной ответственности бизнеса. Особенности фандрайзинга в российских некоммерческих организациях. Cause Related Marketing как технология взаимодействия коммерческих организаций и некоммерческого сектора при решении социальных проблем: цели и задачи, этапы, стратегии. Этические ограничения и самоограничения в применении Cause Related Marketing. Переход от CRM 1.0 к CRM 2.0. Технологические платформы для поиска-партнеров CRM: опыт Accelerist.	Самостоятельная работа	8	10	ПК-5
2.5	Формирование социальных маркетинговых альянсов при реализации CRM (Cause Related Marketing)	Самостоятельная работа	8	10	ПК-5
2.6	Тема: "Корпоративная социальная ответственность в системе коммуникаций". Goodwill: методики оценки, направления повышения. Внешняя и внутренняя среда корпоративной ответственности. Приоритеты социальной политики компании. Социальные инвестиции. Социально значимые отрасли. Корпоративная идентичность. Стратегический уровень КСО. Социальная реклама как инструмент информирования о социальной ответственности компаний: понятие, принципы, задачи и функции. Развитие социальной и общественной рекламы (PSA) в России и за рубежом. Психологические методы воздействия на целевую аудиторию в социальной рекламе. Онлайн игры в социальной рекламе: достоинства и ограничения. Критерии оценки эффективности социальной рекламы.	Лекционные занятия	8	2	ПК-5
2.7	Тема: "Корпоративный бренд и социальная ответственность". Корпорация как моральный агент. Корпоративная миссия. Корпоративное видение. Корпоративная стратегия. Корпоративный имидж. Деловая репутация. Формирование деловой репутации, её оценка контактными группами. Виды деловой репутации. Рейтинги деловой репутации. Факторы формирования деловой репутации российских организаций. Корпоративный бренд: элементы, способы формирования и социальные технологии продвижения в коммуникативном поле. Роль социальной ответственности в конструировании имиджа современной организации. Проблемы коммуникационного сопровождения социальных программ российских организаций.	Практические занятия	8	2	ПК-5
2.8	Тема: "Технологии построения HR-бренда". Понятие и значение hr-бренда в деятельности компании. HR-бренд компании: создаёт положительную репутацию; увеличивает поток соискателей; сокращает время поиска кандидатов и удешевляет этот процесс; привлекает квалифицированных специалистов из отрасли; направлен на снижение текучести кадров;	Самостоятельная работа	8	10	ПК-5

	снижает в долгосрочной перспективе стоимость найма. Механизмы исследования HR-бренда и оценки результатов.				
2.9	Тема: "Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности". Понятие эффективности КСО, социальный отчет организации. Оценка эффективности КСО. Оценка корпоративной социальной активности. Показатели эффективности – внешние/внутренние, с позиции общества/бизнеса/социальной среды. Сопоставление эффективности финансовых и нефинансовых показателей. Корпоративный социальный отчет. Ключевые аспекты составления социального отчета компании. Наиболее важные показатели оценки эффективности хозяйственной деятельности предприятий. Разработка системы оценочных показателей социальной политики предприятий. Главная задача, цели, актуальность, преимущества. Направления оценки – четыре основных направления. Путь достижения максимальной эффективности. Формы распространения социальных отчетов компании. Актуальные вопросы представления социальной отчетности в России. Рейтинги социальной ответственности.	Самостоятельная работа	8	10	ПК-5
2.10	Подготовка докладов, рефератов, презентаций с помощью LibreOffice. Перечень тем представлен в Приложении 1 к РП	Самостоятельная работа	8	15	ПК-5
2.11	Подготовка к промежуточной аттестации	Экзамен	8	9	ПК-5

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Мартынов Г. И.	Корпоративная культура: научная литература	Москва: Лаборатория книги, 2010	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2	Шоба, В. А.	Корпоративная социальная ответственность: учебно-методическое пособие	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014	ЭБС «IPR SMART»
3	Ермакова, Ж. А., Корабейников, И. Н., Прытков, Р. М.	Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие	Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015	ЭБС «IPR SMART»
4	Персикова, Т. Н.	Корпоративная культура: учебник	Москва: Логос, 2015	ЭБС «IPR SMART»
5	Маслова, О. П.	Корпоративная социальная ответственность: учебно-методическое пособие	Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2015	ЭБС «IPR SMART»
6	Гузаиров, В. Ш., Моисеев, В. В.	Социальная политика современной России: учебное пособие	Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2013	ЭБС «IPR SMART»
7		Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ)	, 1996	ЭБС «IPR SMART»
8	Горяйнова, Н. М.	Государственная социальная политика: учебное пособие	Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019	ЭБС «IPR SMART»
9	Курдюков, В. Н., Авласенко, И. В.	Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие	Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2020	ЭБС «IPR SMART»

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы
ИСС "КонсультантПлюс" ИСС "Гарант" http://www.internet.garant.ru/
5.3. Перечень программного обеспечения
Операционная система РЕД ОС LibreOffice Business Studio
5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения: - столы, стулья; - персональный компьютер / ноутбук (переносной); - проектор; - экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ
Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ПК-5: Способен проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ, проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой, определять целевые группы персонала для создания специализированных социальных программ, определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики			
Знать: базовые принципы социальной политики государства и основы и методы управления социальным развитием организации и ее эффективностью	отвечает устно на вопросы по изученным темам; подготавливает доклад, реферат; формирует текст презентации; самостоятельно изучает разделы курса; решает тестовые задания; подготавливается к круглому столу.	- демонстрирует знания учебного материала по дисциплине; - в тесте и при ответе на вопросы в ходе занятий обозначает сущность и принципы социальной политики государства и организации; - анализирует выполнение планов и программ; - соответствие доклада проблеме исследования; - полнота и содержательность реферата	Вопросы к экзамену (1-54), тест (вариант 1-2), рефераты (1-60), доклады с презентацией (темы 1-8), коллоквиум (раздел 1-2), круглый стол
Уметь: организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой, разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации	поиск и сбор необходимой литературы об организации обучения персонала организаций; использование современных информационно-коммуникационных технологий, различных баз данных для анализа проводимой на предприятиях корпоративной политики; самостоятельное изучение разделов курса	- умение приводить примеры наиболее эффективных методик развития персонала; - умение разработать модель корпоративной политики; - умение анализировать конкретные жизненные ситуации; - в содержании доклада, презентации, реферата применен понятийный аппарат дисциплины; - соответствие представленной в ответах информации современным концепциям КСП и КСО	Вопросы к экзамену (1-54), тест (вариант 1-2), рефераты (1-60), доклады с презентацией (темы 1-8), коллоквиум (раздел 1-2), круглый стол
Владеть: Навыками анализа отчетности по	подготовка к круглому столу; показывает	- положительно оцененное выполнение роли в круглом столе;	Вопросы к экзамену (1-54), тест (вариант 1-

управлению персоналом и выявления ресурсов по улучшению деятельности организации, планирования социального развития организации	навык использования различных баз данных для освоения методов управления социальным развитием организации; демонстрирует навыки работы с нормативными документами и статистическими данными для оценки практик стратегического управления персоналом; демонстрирует навыки работы с локальными нормативными документами и данными отчетности; сформированность навыков по использованию социальных технологий в процессе развития организации	- обоснованность обращения к базам данных; - целенаправленность поиска и отбора информации; - навыки анализа и использования базовых концепций управления персоналом организации, социальным развитием организации и КСО; - навыки разработки планов социального развития организации; - оценивает влияние корпоративных практик на развитие отдельных организаций; - применяет теоретические знания при анализе конкретных жизненных ситуаций; - анализ отчетности по управлению персоналом и выявлению ресурсов по улучшению деятельности организации; - навыки планирования социального развития организации; - применяет методы разработки стратегии и тактики компании в области КСО.	2), рефераты (1-60), доклады с презентацией (темы 1-8), коллоквиум (раздел 1-2), круглый стол
---	---	--	---

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале.

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к экзамену

Экзаменационный билет содержит 2 теоретических вопроса

1. Понятие и сущность социальной политики государства
2. Типы социальной политики государства

3. Характер и содержание социальной политики государства.
4. Управление социальной политикой государства
5. Место социальной политики организаций в социальной политике государства.
6. Социальное развитие организаций на современном этапе: понятие, тенденции
7. Социальная политика в области охраны труда
8. Корпоративная социальная политика, социальные проекты предприятий.
9. Принципы, приоритеты, нормы, формальные и неформальные правила регулирующие социальную политику предприятий.
10. Миссия корпоративной социальной политики.
11. Роль собственников и топ-менеджеров корпораций в реализации социальной политики. Роль НКО в реализации корпоративной социальной политики.
12. Понятие и формы социального партнерства.
13. Теоретические основы социального планирования
14. Принципы социального планирования
15. Формы и методы социального планирования
16. Служба социального планирования на предприятии, её задачи и функции
17. Содержание и структура социального паспорта организации
18. Разработка плана социального развития организации
19. Социальные нормативы: понятие, значение, виды
20. Политика государства в разработке социальных нормативов
21. Изучение социальной структуры персонала
22. Изучение квалификационно-профессиональной структуры трудовых коллективов
23. Обучение, повышение квалификации, переподготовка кадров – важнейшая составляющая социального развития персонала
24. Движение и текучесть кадров как предпосылки необходимости социального развития организаций
25. Условия труда и культурно-бытовые условия – важнейшее направление социального развития организаций
26. Организация общественного питания и бытового обслуживания как составляющая социальной политики организации
27. Государственная жилищно-коммунальная политика и решение жилищных проблем персонала организаций
28. Объекты социальной инфраструктуры организаций. Ответственность бизнеса за поддержание их развития.
29. Развитие лечебно-оздоровительных и культурно-просветительных учреждений, развитие физической культуры и спорта
30. Оплата и дисциплина труда – важные характеристики социального развития личности.
31. Задачи организаций в решении проблем социального развития личности
32. Обучение на предприятиях, в организациях. Принципы непрерывности и инновационности обучения.
33. Организация досуга и социальное развитие личности.
34. Решение проблем профессионального продвижения и формирования карьеры молодых специалистов
35. Отражение вопросов формирования резерва на руководящие должности в социальном планировании
36. Социальная ответственность бизнеса за качество жизни работающих в организациях и членов их семей
37. Участие бизнеса в социальном обеспечении работающих в послетрудовой жизни
38. Расчёт уровня социального развития организаций
39. Бюджетно-финансовое обеспечение социального развития организаций
40. Зарубежный опыт в управлении социальным развитием и корпоративной социальной ответственностью
41. Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности
42. Теоретические концепции корпоративной социальной ответственности

43. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление
44. Goodwill: методики оценки, направления повышения.
45. Внешняя и внутренняя среда корпоративной ответственности.
46. Приоритеты социальной политики компании.
47. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации
48. Корпоративная социальная ответственность и антикризисное развитие организации.
49. Концепция устойчивого развития. Ключевые показатели устойчивого развития компании: российские и зарубежные методики и инструменты оценки, тенденции развития.
50. Концепция социального предпринимательства.
51. "Реагирующая" и "стратегическая" формы КСО.
52. Роль корпоративной социальной ответственности на различных этапах жизненного цикла организации
53. Построение системы корпоративной социальной ответственности
54. Виды и формы внутренней социальной ответственности

Критерии оценивания:

84-100 баллов (оценка «отлично») – изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;

67-83 баллов (оценка «хорошо») – наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») – наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») – ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Тест

Вариант 1.

1) **К принципам Социальной политики можно отнести следующие:**

1. Принцип социальной солидарности
2. Принцип социальной компенсации
3. Принцип единства целей
4. Принцип социального партнерства
5. Принцип равенства

2) **Сущность перераспределительной модели СП (по Украинец П.П.) заключается в:**

1. достижении выравнивания доходов населения, а также контроль общества надсобственностью через систему различных средств.

2. наличии большого количества социальных адресных программ, регламентируемых федеральным законодательством либо законодательством штатов.

3) Уровень жизни включает в себя следующие показатели:

1. Демографические характеристики населения.
2. Санитарно-гигиенические условия жизни.
3. Потребление продовольственных товаров.
4. ВВП на душу населения.
5. Образование и культура.
6. Уровень грамотности взрослого населения.
7. Средняя продолжительность жизни.
8. Свобода человека.

4) В систему социальной защиты включены следующие элементы:

1. социально-экономическое распределение
2. социальная помощь
3. социальное гарантирование
4. социальное страхование
5. социальное обслуживание

5) Сущность социального обеспечения заключается в:

1. распределении, гарантирующим гражданам при наступлении неблагоприятных ситуаций, государственную поддержку в виде пенсий, пособий и социальных услуг.

2. поддержке в денежной и/или натуральной форме, предоставляемая с учетом законодательно установленных гарантий по социальному обеспечению

3. социальной защите пожилых и нетрудоспособных лиц

6) Корпоративная социальная политика - это:

1. Качество трудовой жизни – совокупность свойств, характеризующих условия производственной жизни и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей (интеллектуальных, моральных, организаторских, физических и др.)

2. система управленческих воздействий, направленных на обеспечение эффективного взаимодействия предприятия, общества и государства, создание системы социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации социальных программ и мероприятий, формирование норм корпоративной культуры

3. Средства пенсионных накоплений в негосударственном пенсионном фонде – система, обеспечивающая получение дополнительной пенсии за счет совместного накопления средств в негосударственном пенсионном фонде от отчислений работника и работодателя.

7) Основными принципами социальной политики являются:

1. социальная справедливость (справедливое вознаграждение, по ясным схемам, пропорционально вкладу и на основе оценки)

2. прозрачность и открытость (возможность обратиться к непосредственному руководителю, наличие обратной связи)

3. все варианты ответа.

8) Социальное партнерство - это:

1. Социальные гарантии, установленные коллективным договором – льготы и гарантии, закрепленные в коллективном договоре

2. Порядок принятия работодателем локальных нормативных актов – учет мнения работников при издании приказов и локальных нормативных актов

3. Система взаимоотношений между работниками и работодателями.

9) Основными принципами социального партнерства являются:

1. равноправие, уважение и учет интересов сторон
2. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами
3. все варианты ответа

10) К трудовым пенсиям можно отнести следующие виды:

1. по возрасту
2. по беременности
3. по случаю потери кормильца
4. по недееспособности
5. за особые заслуги перед государством

11) Коллективный договор - это:

1. Требования работников, предъявляемые работодателю при забастовке
2. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации
3. Договор, применяемый для оплаты труда бригады или цеха предприятия.

12) Формами участия работников в управлении организацией являются:

1. участие в разработке и принятии коллективных договоров
2. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников
3. все варианты ответа.

13) Коллективный договор распространяется на:

1. только на работников организации, являющихся членами профсоюза, который был инициатором заключения коллективного договора
2. только на работников организации, являющихся членами любых профсоюзов
3. на всех работников организации.

14) Качество трудовой жизни - это:

1. способность работника исполнять свои трудовые функции без травм и болезней
2. совокупность свойств, характеризующих условия производственной жизни и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и его способностей
3. наличие в организации системы корпоративных льгот и гарантий.

15) Внедрение программ реорганизации условий труда:

1. способствует повышению качества трудовой жизни
2. не влияет на качество трудовой жизни в) ухудшает качество трудовой жизни.

16) Негосударственное пенсионное обеспечение - это:

1. Единовременная выплата при уходе на пенсию – вознаграждение, выплачиваемое работодателем при уходе на пенсию впервые
2. дополнительный вид пенсионного обеспечения, которое осуществляется путем заключения договора с негосударственным пенсионным фондом
3. Компенсация – выплаты со стороны работодателя за работу во вредных условиях труда по списку профессий, утверждаемому государством.

17) Задачи корпоративной пенсионной системы:

1. мотивация и удержание сотрудников в организации
2. обеспечение дополнительного к государственной пенсии дохода по окончании трудовой деятельности
3. все варианты ответа.

18) Участие в корпоративной пенсионной системе:

1. обязательное

2. добровольное
 3. согласно порядку, установленному приказами руководителя организации.
- 19) **Организация летнего отдыха детей работников определяется:**
1. законодательством РФ
 2. отраслевым Соглашением и Коллективным договором организации
 3. приказами о премировании отдельных работников.
- 20) **Предоставление льгот и социальных гарантий бывшим работникам, ушедшим на пенсию из организации, определяется:**
1. законодательством РФ
 2. отраслевым Соглашением и Коллективным договором организации
 3. негосударственным пенсионным фондом.
- 21) **Расходы на социальную поддержку персонала необходимо рассматривать:**
1. как социальные инвестиции
 2. как форму реализации корпоративной социальной ответственности
 3. все варианты ответа.
- 22) **Система социальной поддержки персонала представляет собой:**
1. нормы отдельных положений Трудового кодекса
 2. возможности, предоставляемые профсоюзами своим членам
 3. комплекс гарантий, льгот, возможностей и компенсаций, которые компания обеспечивает работникам помимо заработной платы.
- 23) **Управление лояльностью работников достигается через:**
1. корпоративные стандарты – это принципы и правила, регулирующие деятельность компании и разработку корпоративных регламентов и стандартов
 2. обеспечение вовлеченности персонала в реализацию ключевых принципов и ценностей компании
 3. все варианты ответа.
- 24) **Совершенствование корпоративной культуры следует проводить через:**
1. развитие корпоративной культуры и этики с учетом отечественного и мирового опыта ведения бизнеса
 2. реализация прогрессивных, удовлетворяющих решение корпоративных задач, стилей менеджмента, ориентированных на вовлеченность и заинтересованность персонала
 3. все варианты ответа.
- 25) **Социальное партнерство представляет систему отношений по принципу:**
1. потребитель услуг, предоставляемых организацией на рынке, всегда прав
 2. социального диалога, на основе принятия взаимных обязательств по согласованию требований участвующих сторон - органов власти, профсоюзов и работодателей
 3. все варианты ответа.
- 26) **Структуру первичной профсоюзной организации определяет:**
1. сама профсоюзная организация согласно Уставу профсоюза
 2. работодатель согласно производственной структуре предприятия
 3. все варианты ответа.
- 27) **Стороной при заключении коллективного договора может быть:**
1. первичная профсоюзная организация
 2. представительный орган, избранный на конференции (общем собрании) работников
 3. все варианты ответа
- 28) **Поддержание стабильного социально-психологического климата в коллективе предполагает:**
1. формирование социального пакета, позволяющего привлекать и удерживать работников, играющих ключевые роли в достижении стратегических целей компании
 2. создание у персонала уважения к ценностям и идеалам компании, чувства приверженности им

3. создание единой учётной системы, отражающей фактическое предоставление льгот и компенсаций.

29) Оптимизация предоставляемых социальных льгот и компенсаций предполагает:

1. определить единые принципы формирования социального пакета в компании
2. определить риски отмены льготы
3. все варианты ответа

30) Социальная политика компании должна приводить работников к пониманию:

1. того, что уровень предоставляемых социальных льгот и гарантий (сверх установленного законом) зависит от производительности и качества их труда
2. необходимости соблюдения производственной и технологической дисциплины, а также норм охраны труда
3. все варианты ответа

Вариант 2.

1) К основным категориям социальной политики можно отнести следующие:

1. Социальные системы
2. Социальные институты
3. Социальная мобильность
4. Географическая мобильность
5. Социальная депривация

2) Сущность остаточной модели СП (по Украинцев П.П.) заключается в:

1. достижении выравнивания доходов населения, а также контроль общества над собственностью через систему различных средств.
2. наличии большого количества социальных адресных программ, регламентируемых федеральным законодательством либо законодательством штатов.

3) Индекс развития человеческого потенциала включает в себя следующие показатели:

1. Демографические характеристики населения.
2. Санитарно-гигиенические условия жизни.
3. Потребление продовольственных товаров.
4. ВВП на душу населения.
5. Образование и культура.
6. Уровень грамотности взрослого населения.
7. Средняя продолжительность жизни.
8. Свобода человека.

4) Целью демографической политики в экономически развитых странах является:

1. снижение коэффициента рождаемости и естественного прироста населения
2. повышение уровня рождаемости и естественного прироста

5) Влияние миграции на социально-экономическое развитие страны заключается в следующем:

1. Понижение трудовой мобильности
2. Наиболее выгодное применение профессии, знаний, опыта
3. Увеличиваются налоговые отчисления в бюджет
4. Обострение жилищной проблемы
5. Уменьшение нагрузки на инфраструктуру

6) Сущность социальной помощи заключается в:

1. распределении, гарантирующим гражданам при наступлении неблагоприятных ситуаций, государственную поддержку в виде пенсий, пособий и социальных услуг.

2. поддержке в денежной и/или натуральной форме, предоставляемой с учетом законодательно установленных гарантий по социальному обеспечению

3. социальной защите пожилых и нетрудоспособных лиц

7) Средства Единого социального фонда формируются за счет:

1. средств от обязательных страховых взносов

2. средств от продажи товаров и услуг

3. средств от взыскания пени

4. добровольных пожертвований

8) Уровень регистрируемой безработицы – это:

1. отношение численности безработных к численности экономически активного населения

2. отношение численности зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения

9) Социальная политика на предприятии позволяет

1. упорядочить предоставление социальных льгот, создать гибкие рычаги управления персоналом

2. формировать отчетность, позволяющую вести финансовый и количественный учет денежных средств, а также предоставляемых льгот

3. все варианты ответа.

10) Инструментом в повышении производительности труда является:

1. социальная политика в организации

2. бережливое производство и экономия ресурсов

3. все варианты ответа.

11) Направление, которое обеспечивает создание и поддержание норм охраны здоровья и условий безопасности на рабочих местах:

1. охрана здоровья и безопасные условия труда

2. развитие местного сообщества

3. природоохранная деятельность и ресурсосбережение.

12) Общей тенденцией, как для британской, так и континентальной модели КСО, является их очевидная ... форма:

1. открытая

2. скрытая

3. секретная.

13) Социальная ответственность должна строиться на принципах:

1. указов

2. подчинения

3. добровольности.

14) Основное направление социального партнерства бизнеса и власти:

1. помощь в организации культурно-досуговой деятельности

2. материальная поддержка власть имущих

3. материальная поддержка олигархов.

15) Изменения в условиях возврата долга, в соответствии с которыми должнику предоставляются более льготные условия – это:

1. а) реструктуризация

2. б) концепция

3. в) драйвер.

16) Укрепление и развитие системы ответственности в организации способствует повышению эффективности:

1. только качества продукции

2. только технологической дисциплины

3. менеджмента.

17) В краткосрочном периоде вычеты из прибыли, связанные с реализацией принципа социальной ответственности в бизнесе, уменьшают ... предприятия:

1. сумму амортизации

2. прибыль
3. доход.

18) К аргументам в пользу социальной ответственности относятся:

1. изменение потребностей и ожиданий широкой аудитории, наличие ресурсов для решения социальных проблем, моральная обязанность вести себя социально ответственным
2. недостаточный уровень занятости широкой аудитории, недостаточность умений решать социальные проблемы
3. моральный долг вести себя социально ответственным, расходы на социальную привлекательность.

19) Разработка программ по социальной ответственности начинается:

1. по выявлению актуальных проблем
2. по определению целей
3. по поиску необходимых средств.

20) Какой этап в развитии корпоративной социальной ответственности является наиболее значимым для общества?

1. четвертый этап
2. второй этап
3. последний этап.
4. первый этап

21) Реализация проектов и программ по развитию социальной ответственности организации:

1. может полностью осуществлять работниками организации в рамках поставленных им обязанностей по штатную заработную плату
2. требует отдельных проектов со своими бюджетами
3. не требует обязательного привлечения внешних специалистов.

22) Со скольких уровней состоит структура управления социальной ответственности на предприятии:

1. стратегического, управленческого, практического уровней управления
2. стратегического, среднего и контролирующего органа управления
3. высшего, среднего и низового уровней управления.

23) Основное направление социального партнерства бизнеса и власти:

1. материальная поддержка олигархов
2. материальная поддержка власть имущих
3. взносы в бюджет
4. содержание объектов ЖКХ.

24) В 60-70 гг. XX в. этика ответственности выдвигается как самостоятельная часть этики благодаря работам:

1. Мэдисона
2. Ленка
3. Парксона.

25) Один из наиболее доступных и традиционных инструментов реализации социальных программ – это:

1. первичные гранты
2. вторичные гранты
3. гранты.

26) Положительные качества КСО для государства заключаются в:

1. оказании помощи работникам предприятия в критических ситуациях
2. обеспечении повышения уровня жизни граждан; развитии партнерства между частными и государственными секторами
3. обеспечении низких конкурентных преимуществ.

27) Назовите этапы формирования развития социальной ответственности человека:

1. отстаивания интересов и ценностей государства, изучение культурных ценностей

2. наличие ресурсов для решения социальных проблем и первоначальное знакомство с ними восприятие ценностей и их усвоение
3. освоение личностью системы ценностей духовной культуры, конкретно-личностное усвоение ценностей, творческое их применение и развитие.

28) Детализируйте виды социальной ответственности человека:

1. прямая и обратная
2. внутренняя, внешняя
3. положительная, отрицательная

29) Выделите из перечисленных виды внутренней социальной ответственности:

1. содействие социальной безопасности, партнерские отношения с потребителями
2. безопасность труда работников, стабильность и поддержка социально-значимой зарплаты, развитие персонала через образовательные программы, оказание помощи работникам в критических ситуациях
3. участие в благотворительных мероприятиях, медицинское и социальное страхование.

30) К основным видам социальной ответственности относятся:

1. ответственность за государство, за общество, за экономию, за человека
2. политическая, корпоративная, нравственная, правовая, религиозная ответственность
3. экологическая, нравственная, социальная, правовая ответственность

Инструкция по выполнению

В тесте предложены задания закрытого типа.

Из предложенных вариантов ответов в ряде заданий необходимо выбрать один (несколько) правильных ответов либо продемонстрировать владение понятийным аппаратом дисциплины и сформулировать свой вариант ответа

Критерии оценивания

Правильный ответ на вопрос. Правильный ответ оценивается в 0,5 балла. Максимальная оценка за все тестовые задания **15 баллов**.

- 11-15 баллов выставляется, если студент ответил правильно на 84-100% заданий теста;
- 6-10 баллов, если студент ответил правильно на 67-83 % заданий;
- 3-5 баллов, если студент ответил правильно на 50-66% заданий;
- 1-2 балла, если студент ответил правильно на 1-49% заданий;
- 0 баллов – студент не ответил ни на один вопрос теста или не приступал к тестированию.

Тематика рефератов

1. Европейская промышленная революция и трансформация промышленного производства.
2. Занятость детей, женщин, законы о труде.
3. Британские законы о бедных, деятельность работных домов.
4. Роль протестантизма в формировании социальной ответственности предпринимателей. Филантропия.
5. Кэтбери – квакерское предприятие с высокой социальной ответственностью. Англосаксонская и рейнская модели капитализма.
6. Логика корпоративного управления (модель «группы интересов» и модель «акционеров»).
7. Роль институционального оформления хозяйственного процесса.
8. Отделение дома от работы и собственности от управления.
9. Роль профсоюзного движения в Европе.
10. Социальное страхование.
11. Бисмаркианская модель социальной политики – создание ориентированного на предприятия социального страхования.
12. Государство всеобщего благоденствия (welfare state).
13. Понятия трипартизма, корпоративизма.

14. Трансформация промышленного производства и структуры рабочей силы в 19 веке (отделение дома от фабрики, «годовые», влияние сменного характера работы, фабричные общежития/казармы) (исследование Дементьева).
15. Законодательство Российской империи, регулирующее социальную ответственность предприятий.
16. Особенности социальной инфраструктуры предприятий в конце 19 – начале 20 века. Социальное страхование как основа корпоративной социальной политики.
17. Культура и быт рабочих на предприятиях в 1920-30 гг.
18. Формирование «соцкультбыта».
19. Здравоохранение – от корпоративной к участковой медицине.
20. Патернализм советского типа.
21. Социальная инфраструктура предприятий и социальная ответственность советского типа.
22. Монопромышленные города, рабочие поселки.
23. Трансформация соцкультбыта в постсоветский период – приватизация и муниципализация.
24. Этапы развития в постсоветский период – сокращение социальной инфраструктуры, ее стабилизация и оптимизация.
25. Понятие и сущность социальной политики государства
26. Типы социальной политики государства
27. Социальное развитие организаций в социальной политике государства.
28. Теоретические основы социального планирования
29. Принципы социального планирования
30. Формы и методы социального планирования
31. Служба социального планирования на предприятии, её задачи и функции
32. Взаимодействие службы управления персоналом с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Единым социальным фондом, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости и пр.)
33. Содержание социального паспорта
34. Разработка плана социального развития организации
35. Социальные нормативы: понятие, значение, виды
36. Политика государства в разработке социальных нормативов
37. Социальный норматив – прожиточный минимум (ПМ) Методика расчёта
38. Социальный норматив – минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Область применения
39. Качество трудовой жизни – основа планов социального развития
40. Гуманизация труда – важнейшая характеристика в планах социального развития
41. Изучение социальной структуры персонала
42. Изучение квалификационно-профессиональной структуры трудовых коллективов
43. Обучение, повышение квалификации, переподготовка кадров – важнейшая составляющая социального развития персонала
44. Движение и текучесть кадров как предпосылки необходимости социального развития организаций
45. Условия труда и культурно-бытовые условия – важнейшее направление социального развития организаций
46. Организация общественного питания и бытового обслуживания как составляющая социальной политики организации
47. Государственная жилищно-коммунальная политика и решение жилищных проблем персонала организаций
48. Объекты социальной инфраструктуры организаций. Ответственность бизнеса за поддержание их развития.
49. Развитие лечебно-оздоровительных и культурно-просветительных учреждений, развитие физической культуры и спорта
50. Оплата и дисциплина труда – важные характеристики социального развития личности.

51. Задачи организаций в решении проблем социального развития личности
52. Обучение на предприятиях, в организациях. Принципы непрерывности и инновационности обучения.
53. Организация досуга и социальное развитие личности.
54. Решение проблем профессионального продвижения и формирования карьеры молодых специалистов
55. Отражение вопросов формирования резерва на руководящие должности в социальном планировании
56. Социальная ответственность бизнеса за качество жизни работающих в организациях и членов их семей
57. Участие бизнеса в социальном обеспечении работающих в послетрудовой жизни
58. Расчёт уровня социального развития организаций
59. Бюджетно-финансовое обеспечение социального развития организаций
60. Зарубежный опыт в управлении социальным развитием

Инструкция по выполнению

По предварительному согласованию с преподавателем студент выбирает тему и подготавливает реферат.

Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению изложены в Приложении 2

Критерии оценивания:

Студенту необходимо подготовить 2 реферата.

Максимальное количество баллов, набранных за подготовку одного реферата – 10.

Итого максимум **20 баллов** за 2 реферата

Реферат оценивается по 10 балльной шкале:

- «8-10 баллов» выставляется, если тема реферата полностью раскрыта, продемонстрирован высокий уровень оригинальности материала, студент ответил на все дополнительные вопросы. Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению.
- «5-7 баллов» выставляется, если тема реферата полностью раскрыта, но часть материалов скопирована (без цитирования первоисточника) и студент ответил неполно либо не на все дополнительные вопросы. Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.
- «3-4 балла» выставляется, если тема реферата раскрыта лишь частично, при низком уровне включенного в реферат материала. Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
- «1-2 балла» выставляется, если тема реферата раскрыта не полностью, при существенной части скопированных материалов, отсутствует логика изложения и выводы, и на вопросы студент не ответил/ответил не правильно. Имеются существенные отступления от требований к реферированию.
- «0 баллов» выставляется, если студент не приступил к написанию реферата.

Тематика для подготовки докладов с презентацией

Тема №1 «Социальная политика государства и её влияние на социальное развитие организаций»

1. Понятие и сущность социальной политики государства
2. Типы социальной политики государства
3. Социальное развитие организаций в социальной политике государства.
4. Тип социальной политики, характерный для современной России

Тема №2 «Международные стандарты в области корпоративной социальной политики»

1. Концепция устойчивого развития.
2. Концепция микрокредитования М.Юнуса.
3. Индексы устойчивого социального развития — «социальные» Доу-Джонс, Никкей.
4. Корпоративная власть и социальная политика в условиях глобализации.
5. Социальная отчетность, социальные балансы и регуляторы — интернет присутствие, социальный кодекс корпорации.
6. Рейтинги деловой репутации.
7. Международные некоммерческие организации (в том числе экологические — МЭНГО: Фонд дикой природы, Гринпис) и их взаимодействие с международными корпорациями в области социальной политики. Добровольная лесная сертификация.
8. Роль Международной организации труда (МОТ) (Базовая конвенция о трудовых стандартах, Декларация о фундаментальных принципах и правах на рабочем месте, Трипартистская декларация принципов относительно мультинациональных предприятий и социальной политики),
9. Роль Европейского союза (Социальная хартия, Green Paper on Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility),
10. Роль Организации по экономическому сотрудничеству и развитию (Guidelines for Multinational Enterprises),
11. Роль Международной торговой палаты (Business Charter for Sustainable Development, Business in Society; Making a Positive and Responsible Contribution), Лесной попечительский совет.
12. Международные стандарты в области корпоративной социальной политики (AccountAbility 1000, ISO 14000 Management System Standards, Social Accountability 8000, Sunshine Standards for Corporate Reporting to Stakeholders), сертификация по принципам FSC.

Тема №3 «Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством»

1. Теоретические основы социального планирования
2. Принципы социального планирования
2. Формы и методы социального планирования
3. Служба социального планирования на предприятии, её задачи и функции
4. Взаимодействие службы управления персоналом с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, органами прокуратуры, кадровыми агентствами, службами занятости и пр.)
5. Взаимодействие по кадровым вопросам службы управления персоналом с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом

Тема №4. «Корпоративная социальная политика: цели и условия»

1. Социальное планирование как функция социального управления
2. Современные подходы к социальному планированию: российский и зарубежный опыт

3. Процесс системного управления социальными изменениями
4. Этапы социального планирования развития организации
5. Сущностные черты динамичного планирования социального развития организации
6. Программно-целевое планирование и управление
7. Регулирование процессов развития человеческого потенциала

Тема №5. «План социального развития организации. Социальный паспорт предприятия»

1. Содержание социального паспорта предприятия
2. Разработка плана социального развития организации
3. Социальные нормативы: понятие, значение, виды. Политика государства в разработке социальных нормативов
4. Социальный норматив – прожиточный минимум (ПМ) Методика расчёта
5. Социальный норматив – минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Область применения

Тема №6. «Технология построения HR-бренда»

1. Качество трудовой жизни – основа планов социального развития
2. Гуманизация труда – важнейшая характеристика в планах социального развития
3. Изучение социальной структуры персонала
4. Изучение квалификационно-профессиональной структуры трудовых коллективов
5. Обучение, повышение квалификации, переподготовка – важнейшая составляющая социального развития персонала
6. Движение и текучесть кадров как предпосылки совершенствования социального развития организаций

Тема №7. «Инструменты корпоративной социальной политики»

1. Движение и текучесть кадров как предпосылки совершенствования социального развития организаций
2. Условия труда и культурно-бытовые условия – важнейшее направление социального развития организаций
3. Общественное питание и бытовое обслуживание как составляющие социальной политики организации
4. Государственная жилищно-коммунальная политика и решение жилищных проблем персонала организаций
5. Объекты социальной инфраструктуры организаций. Ответственность бизнеса за поддержание их развития.
6. Развитие лечебно-оздоровительных и культурно-просветительных учреждений, развитие физической культуры и спорта

Тема №8. «Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности»

1. Понятие эффективности КСО, социальный отчет организации.
2. Оценка эффективности КСО. Оценка корпоративной социальной активности.
3. Показатели эффективности – внешние/внутренние, с позиции общества/бизнеса/социальной среды.
4. Сопоставление эффективности финансовых и нефинансовых показателей.
5. Корпоративный социальный отчет. Ключевые аспекты составления социального отчета компании.
6. Наиболее важные показатели оценки эффективности хозяйственной деятельности предприятий.

7. Разработка системы оценочных показателей социальной политики предприятий. Главная задача, цели, актуальность, преимущества.
8. Направления оценки – четыре основных направления. Путь достижения максимальной эффективности.
9. Формы распространения социальных отчетов компании.
10. Актуальные вопросы представления социальной отчетности в России.
11. Рейтинг социальной ответственности.

Критерии оценивания:

Студент вправе подготовить несколько докладов с презентацией (информационный проект), но не более 3-х за период освоения материала по дисциплине.

При оценивании доклада учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, владение риторическими навыками, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Максимальное количество баллов, набранных за подготовку одного доклада с презентацией – 10 баллов. Итого максимум **30 баллов** за 3 доклада с презентацией.

Доклад оценивается по 5 балльной шкале:

- «5 баллов» выставляется в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.
- «4 балла» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2-х профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.
- «3 балла» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.
- «1-2 балла» ставится, если вопрос (проблема) доклада раскрыт на половину, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, обучающийся не отвечает на вопросы аудитории.
- «0 баллов» ставится, если вопрос (проблема) доклада не раскрыт или студент не приступил к подготовке доклада

Презентация оценивается по 5 балльной шкале:

- «5 баллов» выставляется студенту, если тема полностью раскрыта, высокий уровень владения **LibreOffice Impress**, оригинальности материала, студент ответил на все дополнительные вопросы.
- «4 балла», если тема полностью раскрыта, хороший уровень владения **LibreOffice Impress**, но часть материалов скопирована и студент не ответил на дополнительные вопросы.
- «3 балла», если тема раскрыта не полностью, низкий уровень владения **LibreOffice Impress**, при существенной части скопированных материалов, и на вопросы студент не ответил/ответил не правильно.

- «1-2 балла», если тема презентации раскрыта на половину, при низком уровне включенного в слайды материала.

Коллоквиум

Цель процедуры: оценка уровня выполнения обучающимися самостоятельной работы и систематическая проверка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и динамики формирования компетенций в процессе обучения.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем задается 2 вопроса. После получения вопроса обучающийся должен в меру имеющихся знаний и умений, сформированности компетенции ответить на вопросы закрытого типа в течение практического занятия.

Раздел 1.

В ходе проведения коллоквиума (собеседования) студент должен, используя знания и умения, ответить на предложенный к рассмотрению и анализу вопрос.

Социально-ответственное поведение как основа развития современной компании. Человеческий капитал (Г.Беккер), инвестиции в человеческий капитал, человеческие ресурсы. Социальная политика предприятия как инструмент формирования трудовой мотивации и лояльности, повышение привлекательности рабочего места, позитивный имидж предприятия среди работников, позитивная трудовая атмосфера на предприятии. Основная и периферийная рабочая сила — доступ к социальным гарантиям. Социальное доверие (Фукуяма). Социальный капитал. Деловая репутация. Нематериальные активы предприятия. Учет и реализация различных групп интересов в процессе управления (концепция групп интересов П.Дракера). Формирование профессиональных навыков работников компаний и конкурентные преимущества. Постэкономические ценности и деловой успех. Риски игнорирования социальной ответственности. Управленческие цели социальных программ. Понятие социального менеджмента. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании. Факторы эффективности социального инвестирования.

Внешняя и внутренняя социальная политика. Развитие персонала и вклад в «человеческий капитал». Развитие образования, местного сообщества, культуры и экологические программы. Благотворительность и социальные инвестиции. Внутренняя политика. Политика доходов, жилищная политика, социальное обеспечение. Инструменты — уплата налогов, выплата зарплат, социальные пакеты для работников (питание, добровольное страхование, проезд), повышение квалификации, выплаты, премирование. Направления социальной политики — работники с невысокой квалификацией, проблемы со здоровьем, потребность в жилплощади, полноценный отдых, утрата родственника, поддержка бывших работников, местное сообщество, культурные программы. Внешняя среда социальной политики. Объекты — неимущие, незащищенные группы, культура, местное сообщество, экологическая безопасность. Инструменты — социальные конкурсы, корпоративные благотворительные фонды, фонды местного развития (фонды социальных инвестиций), программы, содержание коммунальных и общественных объектов, меценатство. Международные стандарты качества ISO, требования по качеству рабочего места. Типы предприятий по специфике и масштабам социальной политики (крупные-малые, традиционные-новые, промышленные-сервисные), универсальные и специальные социальные гарантии для работников. Институциональные особенности социальной политики предприятий (компенсационный пакет, социальный пакет, модернизированный социальный пакет (с элементами страхования), социальная инфраструктура/соцкультбыт). Формальные и неформальные регуляторы трудовых отношений и социальной политики. Уровень социальной

защищенности работника. Влияние государства на объем и направленность социальных инвестиций предприятий.

Раздел 2.

В ходе проведения коллоквиума (собеседования) студент должен, используя знания и умения, ответить на предложенный к рассмотрению и анализу вопрос.

Роль государства в развитии и поддержании КСО – правовое регулирование, налоговая политика, институциональная политика. Создание эффективной системы социальной ответственности. Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России. Идеология социально-ответственного предпринимательства. Правовой контекст. Экономический контекст – налоговые регуляторы, роль конвертных зарплат. Региональные органы власти – давление на предпринимателей, партнерство. Мотивация предпринимателей в отношении социальной политики предприятий в России (традиции, модернизационный подход, прагматизм). Социальные установки о роли предпринимателей в общественном развитии. Корпоративизм, трипартизм. Коллективный договор. Деятельность фондов местного развития/сообщества, СМИ, общественные организации, ассоциации менеджеров (Ассоциация Менеджеров по корпоративной ответственности, Ассоциация Менеджеров, Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей), Деловая Россия, Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ», Общественная палата Российской Федерации). Связи с общественностью – успехи и провалы. Социально-ответственное поведение и корпоративная культура.

Институты оценки качества и эффективности (отделы социального развития, кадровые службы, финансовые службы, центры социального мониторинга, внешние эксперты). Оценка внешних и внутренних социальных программ. Роль реципиентов социальной политики в оценке. Бизнес-эффективность социальных программ. Социальная программа, социальный проект. Критерии эффективности. Бенчмаркинг в сфере социальной политики. Результаты социальных проектов. Социальное влияние проекта. Типы и формы оценки. Качественные и количественные инструменты оценки. Индикаторы эффективности корпоративной социальной политики. Мониторинг, опросные методы, экспертные оценки, анализ отчетности, этнографии на предприятии. Отчетность по социальным проектам (подразделения, операторы благотворительности, клиенты). Социальный аудит. Оценки рисков, преимуществ и оптимизация социальных проектов. Оценка PR эффектов. Рейтинги деловой репутации. Востребованность оценки.

Критерии оценивания:

Студенту необходимо принять участие в двух коллоквиумах.

Максимально студент может набрать **20 баллов**, по 10 баллов за выступление на каждом коллоквиуме.

- **8-10 баллов** выставляется студенту, если изложение знаний полное в соответствии с требованиями программы. Студент может выделять существенные признаки изученного, выявить причинно-следственные связи, сформулировать выводы и обобщения. Допускаются отдельные несущественные ошибки, исправляемые студентом после указания на них преподавателем.

- **5-7 баллов** выставляется студенту, который при изложении ответа не всегда может выделять существенные признаки изученного, затрудняется с определением причинно-следственных связей, нечетко формулирует выводы и обобщения. Допускаются отдельные ошибки, исправляемые студентом после указания на них преподавателем.

- **1-4 балла** выставляется студенту, если изложение учебного материала неполное бессистемное. Студент демонстрирует низкий уровень анализа и знания теоретического материала. При этом студент допускает существенные ошибки, неисправляемые даже с помощью преподавателя.

- **0 баллов** выставляется студенту за полное незнание и непонимание материала.

Круглый стол (дискуссия)

Цель процедуры: активизировать деятельность обучающихся в процессе обсуждения поставленного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения (формирование и развитие образовательного результата), а также оценка результата.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний и умений. Банк оценочных материалов включает вопросы открытого типа. Из банка оценочных материалов задаются вопросы в ходе дискуссии.

Ожидаемые результаты:

- систематизация знаний в сфере государственной социальной политики;
- актуализация знаний в сфере управления корпоративной социальной политикой;
- формирование навыков коллективной работы, взаимодействия с управленческим персоналом, представителями СМИ, экспертами;
- формирование у студентов гражданской позиции;
- формирование у студентов навыков подготовки документов правового характера;
- формирование навыков отстаивания и защиты прав человека;
- приобретение навыков анализа конкретной ситуации;
- развитие умений анализировать и вести дискуссию;
- способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности.

Тема «Корпоративная социальная политика и корпоративная социальная ответственность: тенденции и эффективность реализации»

Понятие социальной политики государства и корпоративной социальной политики. Понятие социально-рыночного государства.

Социальная ответственность бизнеса – экономические, политические, экологические, социальные аспекты.

Бизнес и общество – взаимодействие, этика бизнеса.

Этика бизнеса: экономическая, правовая, этическая и добровольная социальные виды ответственности (модель А. Кэрролла).

Дилемма экономической эффективности и общественного блага в контексте бизнес-развития.

Социальная экономика.

Современное социальное законодательство.

Благотворительность и бизнес.

Особенности мотивации российских предприятий.

Социальная политика, социальные проекты предприятий.

Принципы, приоритеты, нормы, формальные и неформальные правила регулирующие социальную политику предприятий.

Миссия корпоративной социальной политики.

Роль собственников и топ-менеджеров корпораций в реализации социальной политики.

Роль НКО в реализации корпоративной социальной политики.

Понятие социального партнерства.

Преимущества компаний, проводящих активную социальную политику.

Качества корпоративной социальной политики – системность, прозрачность, широта, многообразие.

Государство как фактор корпоративной социальной политики – создание условий для развития социальной политики предприятий.

Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности.

Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности.

Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности.

Портфельный подход к формированию пакета социальных программ.
Риски игнорирования социальной ответственности.
Вынужденные формы социальной ответственности.
Связь стиля менеджмента и корпоративной социальной ответственности.
Согласование корпоративных интересов в процессах реализации корпоративной социальной ответственности.

Проявление лидерства в процессах реализации корпоративной социальной ответственности.

Критерии оценивания:

Участие оценивается по 15 балльной шкале:

- 11 – 15 баллов выставляется студенту, если он при участии в дискуссии демонстрирует всесторонние, системные и глубокие знания в области современной российской социальной политики и корпоративной политики, владеет основами законодательства в социальной сфере;
- 6 – 10 баллов выставляется студенту, если он обнаруживает твердые знания тенденций корпоративной социальной политики, усвоение рекомендуемой литературы, демонстрирует знания, связанные с реализацией социально-экономической стратегии России, применением нормативных актов, но допускает некоторые неточности в процессе исполнения отведенной ему роли;
- 2 – 5 баллов выставляется студенту, если он показывает знания основного учебно-программного материала, связанного с основами концепций корпоративной социальной политики и КСО, знаком с рекомендованной литературой, но допускает существенные неточности при ответах;
- 0 – 1 балл выставляется студенту, если он не ориентируется в вопросах дискуссии, понятиях и категориях дисциплины, не демонстрирует знания основного учебно-программного материала.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации. Экзамен проводится в устной форме по билетам. Экзаменационный билет содержит 2 теоретических вопроса.

Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются типы социальной политики государства, характер и содержание социальной политики государства, реализуемые в стране социальные программы, международные стандарты в области корпоративной социальной политики, место социальной политики организаций в социальной политике государства. Освещаются взаимосвязь стратегии управления социальным развитием и стратегии экономического развития организации, основные направления социального развития организаций. Студенты знакомятся с теоретическими основами, принципами, формами и методами социального планирования; изучают аналитический, комплексный и экономико-математические методы социального планирования; осваивают корреляционные связи корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития организации, роль некоммерческих организаций в системе корпоративной социальной ответственности. Преподавателем даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовки к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, изучаются этапы формирования и принципы социальной политики государства, ее проблемные аспекты в контексте влияния макроэкономических тенденций, рассматривается связь социальной политики и трудового законодательства России, анализируются показатели и критерии социального развития организации. Развиваются навыки использования механизмов, технологий и инструментов реализации корпоративной социальной политики, принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации социально-ориентированной стратегии организации, в том числе, ее кадровой политики и корпоративной культуры; навыки применения технологий построения корпоративного бренда и HR-бренда компании; изучаются методы выявления и мониторинга эффективности реализации корпоративной социальной ответственности; формируются навыки применения законодательства РФ в сфере управления персоналом

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы, рекомендованные преподавателем при изучении каждой темы.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад, презентацию, реферат по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.

В ходе освоения дисциплины поставлены задачи:

- рассмотрение тенденций развития науки о концептуальных подходах к социальной политике государства;
- формирование научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами;
- усвоение научных представлений об особенностях современного состояния социальной сферы российской государства и существующих подходах к управлению соответствующими процессами на уровне организаций;
- изучение форм, методов и правил планирования социального развития персонала организаций;
- определение роли социальных факторов в успешной деятельности и общем развитии организаций;
- формирование нового мышления в отношении принципов и приоритетности социального развития организаций любой формы собственности и механизма управления этим процессом;
- усвоение принципов осуществления социальной работы с персоналом;
- приобретение навыков участия в разработке и внедрении планов социального развития организации.

Методические рекомендации по написанию реферата, требования к оформлению

Структура реферата:

- 1) титульный лист;
- 2) план работы с указанием страниц каждого вопроса, подвопроса (пункта);
- 3) введение;
- 4) текстовое изложение материала, разбитое на вопросы и подвопросы (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором;
- 5) заключение;
- 6) список использованной литературы;
- 7) приложения, которые состоят из таблиц, диаграмм, графиков, рисунков, схем (необязательная часть реферата).

Приложения располагаются последовательно, согласно заголовкам, отражающим их содержание. Реферат оценивается научным руководителем исходя из установленных кафедрой показателей и критериев оценки.

Критерии и показатели, используемые при оценивании учебного реферата

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;

	- привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Текущий контроль успеваемости по дисциплине в форме коллоквиума

Цель процедуры: оценка уровня выполнения обучающимися самостоятельной работы и систематическая проверка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и динамики формирования компетенций в процессе обучения.

Период проведения процедуры: 2 раза в течение периода обучения по окончании прохождения раздела.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры: аудитория, оснащенная достаточным числом рабочих мест.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, проводящий по дисциплине занятия семинарского типа.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний и умений. Банк оценочных материалов включает вопросы закрытого типа. Из банка оценочных материалов задаются вопросы в ходе собеседования.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем задается 2 вопроса. После получения вопроса обучающийся должен в меру имеющихся знаний и умений, сформированности компетенции ответить на вопросы закрытого типа в течение практического занятия.

Результаты процедуры:

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке доводятся до сведения обучающихся в конце практического занятия, на котором проводилась процедура оценивания. По результатам проведения коллоквиума преподавателем определяются пути ликвидации недостатка у обучающихся знаний и умений за счет внесения корректировок в планы проведения учебных занятий. По результатам проведения коллоквиума обучающиеся, показавшие неудовлетворительные результаты, должны интенсифицировать свою самостоятельную работу с целью ликвидации недостатка знаний и умений.

Методические рекомендации к проведению дискуссии, круглого стола

Цель процедуры: активизировать деятельность обучающихся в процессе обсуждения поставленного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения (формирование и развитие образовательного результата), а также оценка результата.

Дискуссия – метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. Характерной чертой метода является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией.

Наряду с активным обменом знаниями, у обучающихся вырабатываются профессиональные умения излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При этом происходит закрепление информации, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения.

Принцип дискуссии в целом приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности личного включения каждого в обсуждение, повышает мотивацию учащихся, включает невербальные средства общения, такие как мимика, жесты, эмоциональные проявления.

Период проведения процедуры: в течение периода обучения.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры: аудитория, оснащенная достаточным числом рабочих мест.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, проводящий по дисциплине занятия семинарского типа.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний и умений. Банк оценочных материалов включает вопросы открытого типа. Из банка оценочных материалов задаются вопросы в ходе дискуссии.

Описание проведения процедуры:

Методика организации и проведения круглого стола включила три этапа: подготовительный, дискуссионный и завершающий.

Подготовительный этап: Выбор проблемы. Проблема достаточно актуальная, имеющая различные пути решения, носит междисциплинарный характер, представляет практический интерес для аудитории с точки зрения развития профессиональных компетенций. Подбор ведущего, на высоком уровне владеющего искусством создания доверительной атмосферы и поддержания дискуссии, а также методом наращивания информации. Подбор выступающих. Подготовка сценария во избежание спонтанности и хаотичности в работе.

Сценарий предполагает: определение понятийного аппарата; краткую содержательную вступительную речь ведущего, в которой объявлена тема и спектр затрагиваемых в ее рамках проблем, контекст желаемого обсуждения; разработку «домашних заготовок» выступлений; заключительную речь ведущего; консультирование участников, что позволяет выработать у большинства участников определенные убеждения, которые в дальнейшем они представят и будут отстаивать; подготовку презентации, включающую наглядный статистический материал с целью информированности участников и слушателей круглого стола.

Дискуссионный этап состоит из выступления ведущего, в котором дано определение проблем и понятийного аппарата, установлен регламент, правила общей технологии занятия в форме круглого стола и информирование об общих правилах коммуникации.

К общим правилам коммуникации относятся рекомендации: избегай общих фраз; ориентируйся на цель (задачу); умей слушать; будь активен в беседе; будь краток; осуществляй конструктивную критику;

Проведения «информационной атаки»: участники высказываются в определенном порядке, оперируя убедительными фактами, иллюстрирующими современное состояние рассматриваемой проблемы. С целью поддержания остроты дискуссии ведущими рекомендовано формулировать дополнительные вопросы и ответы на дискуссионные вопросы. Подведения ведущим мини-итога по выступлениям и дискуссии: формулирование основных выводов о причинах и характере разногласий по исследуемой проблеме, способах их преодоления, о системе мер решения данной проблемы.

Завершающий этап включил в себя: подведение заключительных итогов; выработку рекомендаций или решений; установление общих результатов проводимого мероприятия ведущим.

Результаты процедуры:

Результаты проведения дискуссии, круглого стола в обязательном порядке доводятся до сведения обучающихся в конце лабораторного занятия, на котором проводилась процедура оценивания. По результатам проведения дискуссии, круглого стола преподавателем определяются пути ликвидации недостатка у обучающихся знаний и умений за счет внесения корректировок в планы проведения учебных занятий. По результатам проведения дискуссии, круглого стола обучающиеся, показавшие неудовлетворительные результаты, должны интенсифицировать свою самостоятельную работу с целью ликвидации недостатка знаний и умений.