

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАМЧАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ
ВО «КамчатГТУ»)

Факультет информационных технологий, экономики и управления

Кафедра «Экономика и менеджмент»

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
информационных технологий,
экономики и управления
 /И.А. Рычка /
«21» декабря 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В КОРПОРАТИВНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ»

направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень
магистратуры)

направленность (профиль):
«Государственная социальная политика»

Петропавловск-Камчатский,
2022

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

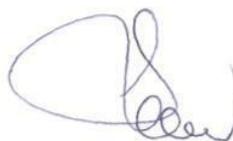
Составитель рабочей программы
доцент кафедры «Менеджмент», к.полит.н.



Шуликов А.О.

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «Экономика и менеджмент» 05.12.2022, протокол № 4

Зав. кафедрой «Экономика и менеджмент»,
к. э. н., доцент



Ю.С. Морозова

«05» декабря 2022 г.

1 Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения дисциплины «Социальная политика в корпоративном секторе экономики» является – формирование у обучающихся комплекса теоретических знаний и практических навыков в области организации корпоративной социальной политики, управления социальным развитием персонала, владения методами и инструментами анализа социальной сферы организации и разработки планов и программ социального развития персонала.

Задачами освоения дисциплины «Социальная политика в корпоративном секторе экономики» являются формирование у обучающихся:

- комплекса теоретических знаний и практических навыков в области организации корпоративной социальной политики;
- направлений и принципов социальной политики государства и ее связей с корпоративной социальной политикой;
- роли, функций и задач управления социальным развитием организации;
- принципов и форм социального партнерства;
- практических навыков в области организации корпоративной социальной политики, планирования социального развития персонала и применение их на практике.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-2. Способен оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ.

ПК-3 Способен разрабатывать и применять методы оценки эффективности деятельности органов социального обслуживания населения, подведомственных организаций и утверждать экономические показатели их деятельности.

Планируемые результаты обучения при изучении дисциплины, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлены в таблице.

Таблица - Планируемые результаты обучения при изучении дисциплины, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции	Планируемый результат обучения по дисциплине	Код показателя освоения
ПК-2	Способен оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ.	ИД-1ПК-2. знает основы комплексного планирования деятельности организации социального обслуживания	Знать: - направления государственной социальной политики и принципы ее реализации; - методы поискового социального прогнозирования.	3(ПК-2)1 3(ПК-2)2

Код компетенции	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции	Планируемый результат обучения по дисциплине	Код показателя освоения
		ИД-2 _{ПК-2} . умеет анализировать данные финансовой, статистической отчетности и принимать решения по формированию бюджета организации ИД-3 _{ПК-2} . владеет технологией проектирования и прогнозирования в разработке текущих и перспективных планов работы организации	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать поисковый прогноз направлений развития социальной политики организации; - оценивать качество трудовой жизни и разрабатывать предложения по его повышению; - осуществлять взаимодействие с государственными структурами и общественными организациями по вопросам социального развития персонала организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами планирования и прогнозирования социального развития персонала организации; - методами расчета и анализа показателей эффективности социальной политики. 	<p>У(ПК-2)1</p> <p>У(ПК-2)2</p> <p>У(ПК-2)3</p> <p>В(ПК-2)1</p> <p>В(ПК-2)2</p>
ПК-3	Способен разрабатывать и применять методы оценки эффективности деятельности органов социального обслуживания населения, подведомственных организаций и утверждать экономические показатели их деятельности.	<p>ИД-1_{ПК-3}. знает законодательство Р Ф в сфере социального обслуживания и социальной защиты населения, в том числе административные регламенты и порядки предоставления социальных услуг</p> <p>ИД-2_{ПК-3}. Умеет обеспечивать контроль целевого и эффективного расходования финансовых средств организации, в том числе на основе внутреннего и внешнего аудита</p> <p>ИД-3_{ПК-3}. Владеет сочетанием эконо-</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные методологические подходы к организации корпоративной социальной политики и к социальному развитию персонала организации; - принципы и формы социального партнерства как особой области социально-трудовых отношений и инструмента организации корпоративной социальной политики; - методы анализа влияния внутренней и внешней среды организации на организацию корпоративной социальной политики; - принципы и методы планирования социального развития персонала организации; - показатели и нормативы социального развития персонала.. 	<p>3(ПК-3)1</p> <p>3(ПК-3)2</p> <p>3(ПК-3)3</p> <p>3(ПК-3)4</p> <p>3(ПК-3)5</p>

Код компетенции	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции	Планируемый результат обучения по дисциплине	Код показателя освоения
		мических и административных методов руководства, единоначалия и коллегиальности в обсуждении и решении вопросов деятельности организации	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать факторы внешней и внутренней среды, влияющие на социальную политику и развитие персонала организации; - ставить цели и определять приоритеты в управлении социальным развитием персонала; - выявлять проблемы в области социального развития персонала и готовить обоснованные предложения по их решению. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами анализа уровня социального развития персонала, выявления социальных проблем в организации; - навыками разработки нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность по организации социальной политики и социальным развитием персонала организации. 	<p>У(ПК-3)1</p> <p>У(ПК-3)2</p> <p>У(ПК-3)3</p> <p>В(ПК-3)1</p> <p>В(ПК-3)2</p>

3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Социальная политика в корпоративном секторе экономики» является дисциплиной формируемой участниками образовательных отношений в структуре образовательной программы.

Знания, умения и навыки, полученные студентами в ходе изучения дисциплины «Социальная политика в корпоративном секторе экономики», необходимы для научно-исследовательской работы, для прохождения преддипломной практики и подготовки выпускной квалификационной работы (магистерская диссертация).

4 Содержание дисциплины

4.1 Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем	Всего часов	Аудиторные занятия	Контактная работа по видам учебных занятий			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля	Итоговый контроль
			Лекции	Семинары (практические занятия)	Лабораторные работы			
Тема 1. Корпоративная социальная политика: цели и инструменты	30	6	2	4		24	Опрос, Дискуссия	
Тема 2. Социальная политика государства и ее влияние на социальное развитие персонала организации	27	3	1	2		24	Опрос, Дискуссия	
Тема 3. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику	27	3	1	2		24	Опрос, Дискуссия	
Тема 4. Социальное партнерство как особая область социально-трудовых отношений и инструмент организации корпоративной социальной политики	28	3	1	2		25	Опрос, Дискуссия	
Тема 5 Оценка эффективности корпоративной социальной политики	28	3	1	2		25	Опрос, Дискуссия	
Дифференцированный зачет	4							4
Всего	144/4	18	6	12		122		4

*ПЗ – практическое задание, РЗ – решение задач

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Корпоративная социальная политика: цели и инструменты

Лекция

Корпоративная социальная политика и социальная ответственность бизнеса. Цели корпоративной социальной политики и условия ее реализации. Объекты корпоративной социальной политики. Формы и практики социальной политики в современных компаниях. Российский опыт корпоративной социальной политики: условия, цели и последствия.

Основные понятия темы: социальная политика, труд, социальные отношения, трудовая деятельность, социальная ответственность.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте общую характеристику корпоративной социальной политики.
2. Раскройте основные цели корпоративной социальной политики и условия ее реализации.
3. Охарактеризуйте основные объекты корпоративной социальной политики.

4. Укажите основные формы и практики корпоративной социальной политики.
5. Раскройте основные принципы, лежащие в основе социально трудовых отношений.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством.
2. Социальная политика компаний как инструмент взаимодействия с государством.
3. Области партнерства и сотрудничества бизнеса и государства.
4. Роль государства в корпоративной социальной политики.
5. Варианты реализации партнерства в социальной сфере.
6. Опыт партнерства российского бизнеса и государства в социальной сфере.

Практические задания:

Задание № 1

Напишите эссе на тему «Эволюция социальной ответственности бизнеса на примере отдельной страны»

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]

Тема 2. Социальная политика государства и ее влияние на социальное развитие персонала организации

Лекция

Понятие и содержание социальной политики государства. Цели и задачи социальной политики государства. Влияние на корпоративную социальную политику социальной политики государства. Особенности социальной политики государства в современной России. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику государства. Внешние и внутренние факторы, влияющие на корпоративную социальную политику.

Основные понятия темы: факторы, государство, социальные отношения, социальная политика.

Вопросы для самоконтроля:

1. Раскройте сущность и содержание социальной политики государства.
2. Укажите основные цели и задачи государственной социальной политики.
3. Раскройте взаимосвязь между государственной и корпоративной социальной политикой
4. Укажите факторы обуславливающие государственную и корпоративную социальную политику.

Практическое занятие:

Вопросы для обсуждения:

1. «Актуальные направления государственной социальной политики».

Практические задания:

Задание 1.

В связи с решением работников заключить коллективный договор, был разработан проект договора. в котором присутствовали условия:

- о пятидесяти дневном ежегодном отпуске для всех работников;
- о запрете замены отпуска денежной компенсацией;
- о праве работодателя снижать заработную плату работникам в связи с финансовым кризисом, после предварительного уведомления профсоюза;
- о материальной помощи работнику, пострадавшему при несчастном случае на производстве в размере 150 тыс. рублей, и семье погибшего работника – в сумме 1 млн. рублей;
- о запрете на проведение забастовок.

Ответьте на вопросы со ссылками на ТК РФ:

1. Все ли условия проекта Договора соответствуют требованиям ТК РФ;
2. Распространяется ли коллективный договор на всех работников предприятия или только на членов профсоюза;
3. Имеют ли право ознакомиться с коллективным договором члены семей работников предприятия.

Задание 2

Заполните таблицу с помощью ТК РФ.

Понятие, стороны, формы социального партнерства	Представители работников и работодателя	Понятие и структура коллективного договора	Срок действия коллективного договора, его изменения и дополнения

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]; [6]

Тема 3. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику

Лекция

Показатели, индикаторы и нормативы социального развития организации. Количественные и качественные показатели социального развития персонала. Объективные и субъективные показатели. Абсолютные и относительные показатели. Прогнозные и нормативные показатели социального развития. Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов. Показатели, характеризующие условия и организацию труда. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.

Основные понятия темы: норматив, индикатор, социальное развитие, социальный стандарт.

Вопросы для самоконтроля:

1. Укажите основные показатели социального развития организации.

2. Раскройте разницу между объективными и субъективными показателями социального развития.
3. Раскройте прогнозные и нормативные показатели социального развития.
4. Укажите цели и задачи социальных норм и стандартов.
5. Укажите показатели характеризующие условия труда и развитие социальной инфраструктуры.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Концепция устойчивого развития.
2. Концепция микрокредитования.
3. Корпоративная власть и социальная политика в условиях глобализации. Рейтинги деловой репутации.
4. Роль Международной организации труда (МОТ).
5. Декларация о фундаментальных принципах и правах на рабочем месте.
6. Трипартистская декларация принципов относительно мультинациональных предприятий и социальной политики. *Практические задания:*

Задание 1.

1. Анализ структуры социальных показателей, использованных в плане социального развития конкретного предприятия

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]

Тема 4. Социальное партнерство как особая область социально-трудовых отношений и инструмент организации корпоративной социальной политики

Лекция

Основные понятия и определения в области социального партнерства. История развития социального партнерства. Субъекты социального партнерства и особенности их правового положения. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства. Формы социального партнерства. Уровни социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика. Функции и принципы социального партнерства. Правовое регулирование социального партнерства

Основные понятия темы: социальное партнерство, трипартизм, профсоюз, трудовое право.

Вопросы для самоконтроля:

1. Раскройте сущность социального партнерства?
2. Перечислите основные принципы социального партнерства?
3. В сущность системы трипартизма?
4. Роль профсоюзного движения в системе социального партнерства?
5. Раскройте механизм социального контроля в системе найма персонала?

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Использование социальных индикаторов в регулировании СТО.
2. Формы социальной защиты: социальное страхование и социальная помощь.
3. Государственная система минимальных социальных стандартов. Социальные нормативы, относящиеся к области СТО.
4. Профсоюзное движение: основные задачи и функции.
5. Особенности деятельности профсоюзов в России.
6. Причины возникновения трудовых споров и их классификация. Порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Практическое задание:

Задание 1.

Существует два различных представления о том, что такое социальное партнерство. Первое. Социальное партнерство — это система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит на смену классовой борьбе. Классовый конфликт постепенно превращается в конфликт между организациями, представляющими разные интересы в обществе, который можно погасить путем переговоров и достижения компромисса. Социальное партнерство в данном случае рассматривается как один из способов согласования интересов. Второе. Социальное партнерство - это способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классом наемных работников и классом собственников. В этом случае социальное партнерство представляет собой способ смягчения классовых противоречий. *Какое из этих определений Вам кажется наиболее правильным?*

Задание 2.

Трудовой кодекс предусматривает возможность представительства профсоюзами работников, не состоящих членами соответствующих организаций, только для проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, разрешения коллективных трудовых споров. Представительство первичными профсоюзными организациями всех работников организации (индивидуального предпринимателя) в иных формах социального партнерства Трудовым кодексом не предусмотрено, что отличается от ранее действовавших правил.

Возможно ли данный недостаток действующего законодательства устранить в коллективном договоре либо соглашении?

Задание 3.

На уровне отрасли, региона, территории при заключении различного вида соглашений профсоюзы (объединения профсоюзов) также должны создать единый представительный орган на основе пропорционального представительства. Если профсоюзы не смогли договориться о создании такого органа, представительство интересов всех работников отрасли, территории и т.п. поручается наиболее представительному профсоюзу. Применение этой нормы иногда вызывает определенные трудности в связи с возможностью возникновения разногласий между профсоюзами и их объединениями по поводу отнесения того или иного профсоюза к наиболее представительному.

Предусматривает ли действующее законодательство способы урегулирования данного конфликта? Как разрешить подобные разногласия?

Задание 4.

Существует 3 подхода в понимании социального партнерства: А) Гармоническо-утопический. Сторонники этого подхода считают, что наемных работников и собственников объединяют общие интересы. Б) Интегративный. Социальное партнерство определяется как способ интеграции интересов различных социальных слоев и групп, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания, отказа от конфронтации и насилия. В) Сторонники третьего подхода утверждают, что социальное партнерство – это специфический тип общественных отношений, обеспечивающий баланс реализации интересов.

Какой подход Вам представляется наиболее правильным? Аргументируйте свой ответ. Какие факты и обстоятельства необходимо установить в данном случае?

Задание 5.

Органы социального партнерства (как и само социальное партнерство) подразделяются по уровням: локальный, отраслевой, общероссийский.

Находятся ли эти органы в отношениях соподчинения? Зависит ли содержание социально-правовых актов от уровня органов, принимающих эти акты?

Задание 6.

В большинстве организаций с негосударственной формой собственности профсоюзы не созданы либо в силу слабой активности трудового коллектива и неверия в эффективность защиты своих прав профсоюзом, либо в силу нежелания работодателя испытывать на себе давление и влияние с их стороны на отношения с работниками.

Как, на Ваш взгляд, в таких организациях реализуется один из основных принципов трудового права – социальное партнерство в договорном регулировании трудовых отношений?

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]; [6]

Тема 5 Оценка эффективности корпоративной социальной политики

Лекция

Эффективность: основные понятия, особенности анализа применительно к социальным процессам. Методологические подходы к оценке эффективности управления социальным развитием персонала. Модели и методы оценки влияния социального развития на эффективность деятельности организации. Критерии оценки эффективности управления социальным развитием персонала. Анализ показателей социального развития. Интегральные показатели социального развития. Человеческий капитал организации как важнейший показатель эффективности социальной политики. Социальный капитал организации и влияние на его формирование эффективной корпоративной социальной политики.

Основные понятия темы: эффективность, персонал, человеческий капитал, социальный капитал.

Вопросы для самоконтроля:

1. Раскройте понятие социальная эффективность применительно к корпоративной социальной политики.
2. Укажите основные методологические подходы к оценке эффективности корпоративной социальной политики.
3. Какие модели оценки эффективности используются.

4. Какие показатели при оценке человеческого и социального капитала можно использовать.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Роль реципиентов социальной политики в оценке.
2. Бизнес-эффективность социальных программ.
3. Бенчмаркинг в сфере социальной политики.
4. Качественные и количественные инструменты оценки
5. Отчетность по социальным проектам (подразделения, операторы благотворительности, клиенты).
6. Социальный аудит.
7. Оценки рисков, преимуществ и оптимизация социальных проектов.
8. Оценка PR эффектов. Рейтинги деловой репутации.

Практическое задание:

Задание 1.

Собственно социальные отчеты до конца 1990-х гг. были единичными. Отсутствовали и международные стандарты по их подготовке: экономисты и аналитики спорили, какую концепцию оценки СИ выбрать. В итоге большинство экспертов признало наиболее перспективным подход, основанный на комплексной оценке экологических и социальных программ корпораций во взаимодействии с их основными стейкхолдерами. В настоящее время существует минимум 25 стандартов нефинансовой отчетности, без соблюдения которых доступ к глобальной и многим национальным рынкам капитала проблематичен. Задание для группы.

Ответьте на вопросы:

1. По каким показателям социальной ответственности реализуется подготовка социального отчета?
2. Какова его структура?
3. Приведите пример социального отчета, который может стать образцом для составления отчета организациями.

Задание 2.

Составьте социальный отчет и подготовьте краткие сообщения, отвечающие на следующие вопросы:

1. Почему нефинансовые отчеты стали столь популярными в бизнес-среде?
2. Какие можно выделить факторы, влияющие на развитие нефинансовой отчетности?
3. Что сдерживает малый и средний бизнес от публикации нефинансовой отчетности?

Аргументируйте свой ответ.

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]; [6]

5 Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся

В целом внеаудиторная самостоятельная работа обучающегося при изучении курса включает в себя следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной основной и дополнительной литературы;
- подготовка к практическим занятиям;
- выполнение домашних заданий (тестовых и расчетно-графических заданий);
- подготовка к текущему и итоговому (промежуточная аттестация) контролю знаний по дисциплине (экзамен).

Основная доля самостоятельной работы студентов приходится на проработку рекомендованной литературы с целью освоения теоретического курса, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к семинарским занятиям предполагает умение работать с первичной информацией.

6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Социальная политика в корпоративном секторе» представлен в приложении к рабочей программе дисциплины и включает в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (дифференцированный зачет)

1. Корпоративная социальная политика: понятие, сущность и содержание.
2. Цели и задачи организации корпоративной социальной политики.
3. Корпоративная социальная политика как механизм управления воспроизводством человеческого капитала.
4. Субъекты организации корпоративной социальной политики.
5. Принципы организации корпоративной социальной политики.
6. Взаимосвязь кадровой и социальной политики организации.
7. Качество трудовой жизни как цель корпоративной социальной политики.
8. Понятие и содержание социальной политики государства.
9. Цели и задачи социальной политики государства.
10. Особенности социальной политики государства в современной России.
11. Направления Государственного регулирования в области социальной политики.
12. Внутренние и внешние факторы формирования корпоративной социальной политики.

13. Социальное партнерство: понятие, история, субъекты, задачи.
14. Уровни социального партнерства. Зарубежный опыт социального партнерства и российская практика.
15. Трипартизм как вариант социального партнерства.
16. Сочетание экономической эффективности и социальной справедливости как главная задача социального партнерства.
17. Структура показателей, характеризующих корпоративную социальную политику.
18. Социальные нормы, нормативы и стандарты: понятие, содержание, сущность.
19. Цели, задачи и функции социальных нормативов и стандартов.
20. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.
21. Социальная инфраструктура организации: понятие, основные функции.
22. Коллективный договор, как инструмент управления социальным развитием персонала.

7 Рекомендуемая литература

7.1 Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489420>
2. Слюсарь, Э. В. Экономика и социология труда : учебное пособие / Э. В. Слюсарь, А. А. Цветков. — Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2012. — 149 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/145680>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488933>

7.2 Дополнительная литература

4. Былков, В. Г. Регламентация труда : учебное пособие для вузов / В. Г. Былков. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 189 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14847-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496578>
5. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / В. Я. Горфинкель [и др.] ; под редакцией В. Я. Горфинкеля, Н. В. Родионовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489129>
6. Колесников, В. И. Трудовое право : учебное пособие / В. И. Колесников. — Пенза : ПГУ, 2019. — 146 с. — ISBN 978-5-907185-18-0. — Текст : электронный // Лань : электроннобиблиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/162277> — Режим доступа: для авториз. пользователей.

7. Соколенко, Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебное пособие для вузов / Н. Н. Соколенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 272 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14095-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496838>
8. Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для вузов / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 401 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05144-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489450>

8 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Российское образование. Федеральный портал: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.edu.ru>
2. Электронно-библиотечная система «eLibrary»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.elibrary.ru>
3. Электронно-библиотечная система «Буквоед»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://91.189.237.198:8778/poisk2.aspx>
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
5. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>
6. Официальный сайт Министерства финансов РФ: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.minfin.ru>
7. Официальный сайт Федеральной налоговой службы: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.nalog.ru>

9 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методика преподавания данной дисциплины предполагает чтение лекций, проведение практических (семинарских) занятий, групповых и индивидуальных консультаций по отдельным (наиболее сложным) специфическим проблемам дисциплины. Предусмотрена самостоятельная работа студентов, а также прохождение аттестационных испытаний промежуточной аттестации (зачет).

Лекции посвящаются рассмотрению наиболее важных концептуальных вопросов: основным понятиям; теориям. В ходе лекций студентам следует подготовить конспекты лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Целью проведения практических занятий является закрепление знаний студентов, полученных ими в ходе изучения дисциплины на лекциях и самостоятельно. Практические занятия проводятся, главным образом, в форме выполнения расчетно-графических заданий; на них обсуждаются вопросы по теме, разбираются конкретные задачи, направленные на формирование и закрепление навыков расчета статистических показателей; проводится тестирование, проводятся опросы. Для подготовки к опросам студенты выполняют проработку рабочей программы, ориентируясь на вопросы для обсуждения, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и

содержанию дисциплины; конспектирование источников; работу с конспектом лекций; подготовку ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы.

При изучении дисциплины используются интерактивные методы обучения, такие как:

1. Лекция:

- проблемная лекция, предполагающая изложение материала через проблемность вопросов, задач или ситуаций. При этом процесс познания происходит в научном поиске, диалоге и сотрудничестве с преподавателем в процессе анализа и сравнения точек зрения;
- лекция-визуализация - подача материала осуществляется средствами технических средств обучения с кратким комментированием демонстрируемых визуальных материалов (презентаций).

10 Курсовой проект (работа)

Выполнение курсового проекта (работы) не предусмотрено учебным планом.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем

11.1 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса

- электронные образовательные ресурсы, представленные в п. 8 рабочей программы;
- использование слайд-презентаций;
- изучение нормативных документов на официальном сайте федерального органа исполнительной власти, проработка документов;
- интерактивное общение с обучающимися и консультирование посредством электронной почты и ЭИОС.

11.2 Перечень программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса

При освоении дисциплины используется лицензионное программное обеспечение:

- Пакет Р-7 офис;
- программа проверки текстов на предмет заимствования «Антиплагиат».

11.3 Перечень информационно-справочных систем

- справочно-правовая система Гарант <http://www.garant.ru/online>

12 Материально-техническое обеспечение дисциплины

- для проведения занятий лекционного типа, практических (семинарских) занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации учебная аудитория № 7-419 с комплектом учебной мебели на 36 посадочных места;
- для самостоятельной работы обучающихся – аудитория № 305, оборудованная 5 рабочими станциями с доступом к сети «Интернет» и в электронную информационно-образовательную среду организации, и комплектом учебной мебели на 32 посадочных места;

- для самостоятельной работы обучающихся – аудитория № 517, 8 рабочих мест, компьютер для преподавателя, набор мебели ученической на 12 посадочных мест, стенды, справочно-информационные материалы;
- доска аудиторная;
- мультимедийное оборудование (ноутбук, проектор, экран);
- комплекты расчетно-графических заданий по темам курса (15 экз.);
- комплекты тестов по темам курса (15 экз.)