

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания
по выполнению практических работ
по дисциплине «Социальная политика организации»
для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) «Экономика труда и управление персоналом»

Ставрополь, 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Практическое занятие 1 Кадровое обеспечение реализации социальной политики

Практическое занятие 2 Механизм управления социальными процессами в организации

Введение

Целью освоения дисциплины «Социальная политика организации» заключается в формировании у магистрантов набора профессиональных компетенций по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, приобретению теоретических знаний о принципах государственной социальной политики, практических навыков разработки направлений социальной политики организации.

Задачи дисциплины:

- освоение теоретических знаний в сфере государственной социальной политики;
- приобретение навыков анализа эффективности социальных проектов и социальных мероприятий в области социальной политики организации;
- формирование навыков разработки социальных программ в рамках социальной политики на основе методов прогнозирования, проектирования и моделирования в социальной сфере.

Социальная политика является, с одной стороны, сферой деятельности государства, а другой - прикладной дисциплиной общественных наук, и в этой связи студенты магистратуры знакомятся с природой социальной политики, её основами, функциями, принципами, концепциями, тенденциями развития, а также анализируют характер формирования инфраструктуры социальной сферы. Особое место при изучении данного курса занимают основные вопросы социального развития персонала организации.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
ПК-2. Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом и управлять HR-процессами на стратегическом уровне	ПК-2. И-1. Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом ПК-2. И-2. Внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	Применяет знания корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом, владеет их разработкой и внедрением на стратегическом уровне

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1

Тема: Кадровое обеспечение реализации социальной политики

Теоретическая часть

Среди методов управления персоналом и формирования мотивации работников, повышении их самовыражения в труде особое место занимает социальная политика организации, являющаяся одним из инструментов экономического стимулирования, так как, в организации реализуются льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников (социальное страхование по старости, по случаю временной нетрудоспособности, безработицы и др.), установленные на государственном или региональном уровне. Во-вторых, организации предоставляют своим работникам и членам их семей дополнительные льготы, относящиеся к элементам материального стимулирования, за счет выделенных на эти цели средств из фондов социального развития организации. Таким образом, социальная политика предприятия (организации) как составная часть политики управления персоналом представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера, то есть элементами материального стимулирования.

Заинтересованность работников в работе в организации и ее успешной экономической деятельности тем выше, чем больше количество предоставляемых льгот и услуг, в том числе прямо не прописанных в действующем законодательстве. Это приводит к сокращению текучести кадров, так как работник вряд ли захочет терять многочисленные льготы при увольнении. Такая политика может обеспечивать дополнительный доход работников в случае невысокого уровня заработной платы (например, на государственных предприятиях) или предлагаться в интересах привлечения и сохранения квалифицированной рабочей силы при высоком уровне оплаты труда.

Социальное обеспечение работников, развитие их личности, сохранение здоровья является условием успешной деятельности организации (фирмы). В качестве мотивационного ресурса управления социально ориентированная кадровая политика организации и связанные с ней социальные услуги должны способствовать тому, чтобы работник удовлетворял свои потребности, интересы и ценностные ориентации.

К факторам, влияющим на величину социальных выплат, относятся размер организации, ее отраслевая принадлежность, финансово-экономическое положение, уровень влияния профсоюзов, форма собственности и др.

Наиболее адекватным роли человека на производстве представляется социально-психологический подход к персоналу, основанием которого служит концепция «Персонал - главное достояние организации».

В современных условиях эффективность (производительность) работы организации зависит от:

- благоприятной деловой окружающей среды;
- правильной стратегии компании;
- качества человеческих ресурсов

Задание 1

Составить глоссарий на тему «Кадровое обеспечение реализации социальной политики», состоящий из 10-15 определений. Оформить в виде таблицы: наименование определения; описание содержания определения; применение в практической деятельности (если возможно).

Задание 2

На примере конкретной организации рассмотрите систему управления персоналом, обратив особое внимание, на субъект этого процесса, их функции и взаимодействия. Представьте подготовленный материал в виде презентации.

Задание 3

Социальная политика организации

Предложите комплекс мер по реализации социальной политики в своей организации (виртуальной организации) по 3 направлениям:

- развитие социально-производственной инфраструктуры;
- удовлетворение базовых жизненных потребностей: зарплата и здоровье;
- развитие духовных потребностей.

По каждому направлению необходимо предложить от 3 до 5 конкретных мер по его реализации.

Для этого проделайте следующие шаги:

- Проанализируйте составляющие социальной политики в вашей организации (виртуальной организации) на текущий момент (1 стр.);
- На основании анализа текущей ситуации сформулируйте гипотезы (по 3 направлениям) о том, какие направления социальной политики должны развиваться в организации с точки зрения персонала (2-3 стр.);
- Составьте анкету, которая позволила бы вам подтвердить или опровергнуть выдвинутое предположение (не менее 15 вопросов);
- Сделайте вывод о соответствии своей гипотезы с реальным мнением;
- Непосредственно сформулируйте общее направление, предложите от 3 до 5 конкретных мер по его реализации;
- К работе необходимо приложить не менее 3 экземпляров ответов.

Задание 4

Опишите (приведите) примеры ситуации в организации, ответив на вопрос «Как улучшить систему управления социальным развитием персонала?»

Задание 5

1. Подготовить доклад по предложенным темам:
 - Основные элементы организации, требующие системности в работе с персоналом.
 - Современные исследования в области управления человеческими ресурсами.
- Характеристика основных механизмов управленческого воздействия на социальные процессы в организации.

Задание 6

Подготовить презентацию на тему: «Формы социального развития персонала организации (на примере)».

Вопросы для обсуждения

1. Параметры, характеризующие организацию как социальный объект.
2. Человек как объект социальной политики
3. Качество рабочей силы в современных условиях.
4. Компетентность персонала.
5. Основные отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом.
6. Соотношение понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление кадрами».
7. Характеристика основных механизмов управленческого воздействия на социальные процессы в организации.
8. Зарубежный опыт формирования и реализации социальной политики государства и организации.

Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. 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. — Москв : Издательство Юрайт, 2023. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511052>
2. Горяйнова, Н. М. Государственная социальная политика: учебное пособие / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 226 с. — ISBN 978-5-4486-0652-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81475.html>
3. Экономика и управление социальной сферой: учебник / Е.Н. Жильцов, Е.В. Егоров, Т.В. Науменко и др. ; под ред. Е.Н. Жильцова, Е.В. Егорова ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет и др. — Москва : Дашков и К°, 2018. — 496 с.: ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495762>

Дополнительная литература

1. 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. — Москв : Издательство Юрайт, 2023. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511052>
2. Горяйнова, Н. М. Государственная социальная политика: учебное пособие / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и

экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 226 с. — ISBN 978-5-4486-0652-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81475.html>

3. Экономика и управление социальной сферой: учебник / Е.Н. Жильцов, Е.В. Егоров, Т.В. Науменко и др. ; под ред. Е.Н. Жильцова, Е.В. Егорова ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет и др. — Москва : Дашков и К°, 2018. — 496 с.: ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495762>

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.ecsocman.edu.ru> - Сайт федерального образовательного портала «Экономика. Социология. Менеджмент».
2. <http://www.dis.ru/manag> - Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом».
3. <http://www.rjm.ru> - Официальный сайт журнала «Российский журнал менеджмента».
4. <http://www.garant.ru> - Официальный сайт «Гарант».
5. <http://diss.rsl.ru> - Официальный сайт Российской государственной библиотеки.
6. <http://www.nlr.ru> - Официальный сайт Российской национальной библиотеки.
7. <http://www.legislature.ru> - Сайт федерального портала «Законодательная власть» (законопроекты и комментарии).
8. <http://www.top-personal.ru> - Официальный сайт журнала «Управление персоналом»
9. <http://kdelo.ru> - Официальный сайт журнала «Кадровое дело»
10. <http://www.hr-journal.ru> - Официальный сайт журнала «Работа с персоналом»
11. <http://www.delopress.ru> - Официальный сайт журнала «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»
12. <http://www.kaprg.ru> - Официальный сайт журнала «Кадры предприятия»

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2

Тема: Механизм управления социальными процессами в организации

Теоретическая часть

Управление социальным развитием организации есть совокупность способов, приемов и процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов. Оно представляет собой организационный механизм заранее продуманного, спрогнозированного, многостороннего, т.е. планомерного и комплексного воздействия на социальную среду. Основными элементами механизма управления социальным развитием организации являются:

— постановка социальных целей организации, включающая: прогнозирование социальных последствий реализации альтернативных стратегий и достижения целей научно-технического и производственно-коммерческого характера, а также прогнозирование изменений факторов внешней среды;

- разработка системы параметров (показателей) позволяющих производить количественную оценку социальных факторов производства (состояния объектов социального управления) и степень достижения соответствующих целей;
- планирование социального развития организации как деятельность по определению путей и способов достижения намеченных целей – состава мероприятий, осуществление которых приведет к желаемым результатам, необходимых для этого ресурсов, сроков и исполнителей;
- организация выполнения плановых мероприятий;
- координация и контроль действий исполнителей;
- анализ изменений социальных факторов производства в результате осуществления мероприятий плана социального развития;
- анализ общего состояния и предстоящих изменений социальной подсистемы предприятия в течение всего планового периода;
- разработка предложений и внесение поправок в методику постановки целей, прогнозирования и планирования социального развития организации, реорганизация системы управления социальным развитием с учетом итогов выполнения плана и фактического состояния социальной подсистемы.

Факторами изменения социальной инфраструктуры являются производственные и внепроизводственные условия социального развития. Управление социальным развитием организации, также, как и управление другими аспектами ее деятельности, предполагает постановку соответствующих целей. Сформулированные социальные цели и прогнозы служат основой для формулирования или уточнения концепции и стратегии социального развития организации на планируемый период.

План социального развития – это совокупность научно обоснованных мероприятий, заданий, показателей по всему комплексу социальных проблем, реализация которых способствует наиболее эффективному функционированию коллектива.

В планировании социального развития трудовых коллективов особое теоретическое и практическое значение имеет определение целей и задач разрабатываемых планов. Взаимосвязь социального и экономического развития проявляется в том, что достижение социальных целей основывается на экономическом росте: коллектив может ставить только те социальные задачи, для решения которых создана материальная база.

Экономическое развитие зависит от эффективного использования социальных факторов, переориентации производства на потребителя, успешности преодоления хронической невосприимчивости к НТП - от полного и всестороннего использования человеческих возможностей. Цель планирования социального развития трудовых коллективов состоит в максимальном использовании возможностей и условий для всестороннего развития социальной активности личности человека. Достижению этой цели будет способствовать решение следующих двух групп задач:

- максимальное удовлетворение разумных потребностей членов коллектива,
- повышение содержательности труда,
- создание благоприятных условий труда, учебы и отдыха, что является результатом осуществления технологических, технических и организационных мероприятий;
- воспитание личности члена коллектива, формирование у него инициативного отношения к труду,
- совершенствование взаимоотношений в коллективе.

При разработке плана социального развития производственного коллектива важно не только определить четкие параметры: показатели и сроки каждого мероприятия, темпы и пропорции, но и предусмотреть ограничения нежелательных тенденций, стимулировать социально прогрессивные. С этой целью используется целая система рычагов и стимулов (престижность профессии и место работы, традиции предприятия и т.д.). План социального развития трудового коллектива имеет директивный характер, и после утверждения становится обязательным для исполнения. На основе его организуется деятельность коллектива по решению запланированных социальных задач.

Разработка плана социального развития коллектива включает в себя четыре этапа.

- 1) Подготовительный этап. Принимается решение о разработке плана социального развития, формируются рабочие группы, заключаются договоры с организациями, привлекаемыми к разработке плана, уточняется структура плана, составляются календарные графики выполнения работ, определяются программа и методы проведения исследований исходя из конкретных производственных условий; разрабатываются формы рабочей документации, определяется содержание работ и распределяются функции между исполнителями (творческими бригадами), проводятся инструктаж и информирование коллектива.
- 2) Аналитический этап. Определяется степень выполнения предыдущего плана социального развития, изучается социальная структура, условия труда, быта и отдыха, уровень заработной платы и др. собранные материалы сравниваются с нормативными данными, достижениями передового опыта науки и техники, что способствует научному обоснованию плана. Собирается первичная социальная информация, проводятся конкретные социологические исследования. Результаты работы данного этапа (выявленные общие тенденции, закономерности) оформляются аналитической запиской.
- 3) Этап разработки. Проектируются мероприятия, предложения и рекомендации, определяются показатели социального развития коллектива, которые должны быть конкретными и реально выполнимыми. Составляется первоначальный вариант (проект) плана по разделам, определяется экономическая и социальная эффективность предлагаемых мероприятий. Эти мероприятия согласовываются с функциональными службами и передаются в рабочую группу, которая формирует сводный проект плана. Последний, согласовывается с главными специалистами предприятия и руководителем предприятия.
- 4) Контрольный этап. Разрабатывается система контроля за реализацией плана социального развития, которая включает сложившуюся на предприятии систему учета, контроля и отчетности.

План социального развития персонала служит фактической основой коллективного договора, подходы к составлению плана социального развития и методы, применяемые для решения данной задачи, вытекают из конкретных особенностей данной организации, концепции и стратегии управления.

Задание 1

Составить глоссарий на тему «Механизм управления социальными процессами в организации», состоящий из 10-15 определений. Оформить в виде таблицы: наименование определения; описание содержания определения; применение в практической деятельности (если возможно).

Задание 2

Описать этапы полного цикла управления социальным развитием организации. Подготовленный материал представить в виде презентации.

Задание 3

Описать систему факторов, характеризующих изменение социальной общности работников организации и раскрыть их сущность. Материал представить в виде презентации.

Задание 4

Опишите процесс планирования (программирования) социального развития организации, который служит основным инструментом управления социальными изменениями в организации. Материал представить в виде презентации.

Задание 5

Выбрать объект (организацию) на свое усмотрение (или виртуальную организацию) и разработать План социального развития организации. *

**Содержание (разделы) Плана социального развития организации может меняться в соответствии с вашими пожеланиями.*

Вопросы для обсуждения:

1. Стратегия управления социальными процессами в организации: общая характеристика.
2. Понятие механизма управления социальными процессами в организации.
3. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.
4. План социального развития: сущность и содержание.
5. Механизм управления социальными процессами в организации: План социального развития

Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. 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. — Москв : Издательство Юрайт, 2023. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511052>
2. Горяйнова, Н. М. Государственная социальная политика: учебное пособие / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 226 с. — ISBN 978-5-4486-0652-6. — Текст :

электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81475.html>

3. Экономика и управление социальной сферой: учебник / Е.Н. Жильцов, Е.В. Егоров, Т.В. Науменко и др. ; под ред. Е.Н. Жильцова, Е.В. Егорова ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет и др. — Москва : Дашков и К°, 2018. — 496 с.: ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495762>

Дополнительная литература

1. 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. — Москв : Издательство Юрайт, 2023. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511052>

2. Горяйнова, Н. М. Государственная социальная политика: учебное пособие / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 226 с. — ISBN 978-5-4486-0652-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81475.html>

3. Экономика и управление социальной сферой: учебник / Е.Н. Жильцов, Е.В. Егоров, Т.В. Науменко и др. ; под ред. Е.Н. Жильцова, Е.В. Егорова ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет и др. — Москва : Дашков и К°, 2018. — 496 с.: ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495762>

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.ecsocman.edu.ru> - Сайт федерального образовательного портала «Экономика. Социология. Менеджмент».
2. <http://www.dis.ru/manag> - Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом».
3. <http://www.rjm.ru> - Официальный сайт журнала «Российский журнал менеджмента».
4. <http://www.garant.ru> - Официальный сайт «Гарант».
5. <http://diss.rsl.ru> - Официальный сайт Российской государственной библиотеки.
6. <http://www.nlr.ru> - Официальный сайт Российской национальной библиотеки.
7. <http://www.legislature.ru> - Сайт федерального портала «Законодательная власть» (законопроекты и комментарии).
8. <http://www.top-personal.ru> - Официальный сайт журнала «Управление персоналом»
9. <http://kdelo.ru> - Официальный сайт журнала «Кадровое дело»
10. <http://www.hr-journal.ru> - Официальный сайт журнала «Работа с персоналом»
11. <http://www.delo-press.ru> - Официальный сайт журнала «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»
12. <http://www.karpr.ru> - Официальный сайт журнала «Кадры предприятия»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания

для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы
по дисциплине

«Социальная политика организации»

для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) «Экономика труда и управление персоналом»

Ставрополь, 2026 г.

Содержание

Введение	3
1 Общая характеристика самостоятельной работы	4
2 План-график выполнения самостоятельной работы	6
3 Методические рекомендации по изучению теоретического материала	7
Список рекомендуемой литературы	9

Общая характеристика самостоятельной работы студента

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Задачами СР являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на семинарах, на практических и лабораторных занятиях, при написании курсовых и выпускной квалификационной работ.

План-график выполнения самостоятельной работы

№	Наименование разделов и тем дисциплины, их краткое содержание; вид самостоятельной работы	Форма контроля	Объем часов
	3 семестр		
1	Подготовка к тестированию, конспект	Тестирование, конспект	30
2	Самостоятельное изучение литературы	Собеседование	68
3	Подготовка к практическим занятиям	Собеседование	20
4	Подготовка к зачету	Тестирование	20
	Итого за 3 семестр		138
	Итого		138

Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Работа с книгой

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги.

Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил.

Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода).

При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа.

Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем.

Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались.

Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента.

Различают два вида чтения; первичное и вторичное. *Первичное* - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах. После него не должно остаться ни одного непонятого слова. Содержание не всегда может быть понятно после первичного чтения.

Задача *вторичного* чтения полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым).

Правила самостоятельной работы с литературой

Как уже отмечалось, самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) - это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания. Основные советы здесь можно свести к следующим:

- Составить перечень книг, с которыми Вам следует познакомиться;
- Сам такой перечень должен быть систематизированным.
- Обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит очень сэкономить время).
- Разобраться для себя, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие - просто просмотреть.
- При составлении перечней литературы следует посоветоваться с преподавателями и научными руководителями (или даже с более подготовленными и эрудированными сокурсниками), которые помогут Вам лучше сориентироваться, на что стоит обратить большее внимание, а на что вообще не стоит тратить время...
- Естественно, все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц).

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель - извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Выделяют **четыре основные установки в чтении научного текста:**

1. информационно-поисковый (задача - найти, выделить искомую информацию);
2. усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить как сами сведения, излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений);

3. аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему);

4. творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде - как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. - использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

Основные виды систематизированной записи прочитанного:

1. Аннотирование - предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;

2. Планирование - краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;

3. Тезирование - лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;

4. Цитирование - дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;

5. Конспектирование - краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

Конспект - сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

Методические указания по составлению конспекта

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта.

2. Выделите главное, составьте план.

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора.

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля.

Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Список рекомендуемой литературы

Основная литература

1. 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. — Москв : Издательство Юрайт, 2023. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511052>

2. Горяйнова, Н. М. Государственная социальная политика : учебное пособие / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 226 с. — ISBN 978-5-4486-0652-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81475.html>

3. Экономика и управление социальной сферой: учебник / Е.Н. Жильцов, Е.В. Егоров, Т.В. Науменко и др. ; под ред. Е.Н. Жильцова, Е.В. Егорова ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет и др. — Москва : Дашков и К°, 2018. — 496 с.: ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495762>

Дополнительная литература:

1. Иванов, С.Ю. Социальное управление в организациях: учебное пособие: / С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова; Московский педагогический государственный университет. — Москва: Московский педагогический государственный университет(МПГУ), 2017. — 120 с.: ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472895>

2. Оксинойд, К. Э. Управление социальным развитием организации: учебное пособие / К.Э. Оксинойд. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство «Флинта», 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-0031-0, экз

3. Попович, Н.Г. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Электронный ресурс : учебно-методическое пособие / Н.Г. Попович. - Симферополь: Университет экономики и управления, 2017. - 128 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено