

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Агафонов Александр Викторович

Должность: директор филиала

Дата подписания: 04.05.2020 17:53:08

Учебное заведение:

2559477a8ecf706dc9cff164bc411eb6d3c4ab06

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**ЧЕБОКСАРСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) МОСКОВСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА**

## Кафедра Менеджмента и экономики

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор филиала

А.В. Агафонов

«29» мая 2020г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

## «КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА»

(наименование дисциплины)

Направление подготовки	<b>38.03.02 «Менеджмент»</b> <small>(код и наименование направления подготовки)</small>
Направленность (профиль) подготовки	<b>«Производственный менеджмент»</b> <small>(наименование профиля подготовки)</small>
Квалификация выпускника	<b>бакалавр</b>
Форма обучения	<b>очная, заочная</b>

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. № 7 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)»
- учебным планом (очной, заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Автор Владимиров Владимир Васильевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры Менеджмента и экономики

(указать ФИО, ученую степень, ученое звание или должность)

Программа одобрена на заседании кафедры Менеджмента и экономики (протокол № 10 от 16.05.2020).

## 1. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы (Цели освоения дисциплины)

1.1. Целью освоения дисциплины «Корпоративное управление и социальная ответственность бизнеса» является формирование понимания студентами важности концепции социально ответственного бизнеса при разработке и реализации стратегии предприятия.

Задачами дисциплины являются:

- анализ внутренней и внешней среды, а также целевых аудиторий предприятия;
- понимание особенностей управления организацией сквозь призму концепции корпоративной социальной ответственности;
- применение на практике основных требований международных стандартов по социальной ответственности, охране труда и экологической безопасности;
- умение определять направления совершенствования корпоративной социальной ответственности, адаптированных к финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- владение методами исследований в сфере социальной ответственности бизнеса; методами прогнозирования развития системы корпоративной социальной ответственности.

### 1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	- сущность и основы принятия организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости.	- находить организационно-управленческие решения с точки зрения социальной значимости принимаемых решений.	- способностью вы готовностью нести ответственность за организационно-управленческие решения.
ПК-2	владением различными	- разные способы управленческого воздействия на персонал;	-формулировать цели организации и эффективно использовать	- способностью управлять

	<p>способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p>- основы системного подхода и системного анализа при решении организационно–управленческих проблем;</p> <p>- основные направления взаимодействия человека и организации.</p>	<p>человеческие ресурсы для их достижения;</p> <p>- управлять поведением сотрудников, принимать творческие и нестандартные управленческие решения;</p> <p>- собирать, анализировать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую и выработать элементы новой организационной культуры;</p> <p>- планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</p> <p>- применять на практике основные методы системного анализа;</p> <p>- развивать готовность к сотрудничеству, работе в команде и разрешению конфликтов.</p>	<p>поведением сотрудников</p>
--	---	---	--	-------------------------------

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Корпоративное управление и социальная ответственность бизнеса» реализуется в рамках вариативной части учебного плана обучающихся очной и заочной форм обучения. Набор входящих знаний и

умений, состоящий в понимании системы инструментов и прикладных технологий формирования и развития корпоративного управления и социальной ответственности предприятия, специфика контроля и управления корпоративной социальной ответственностью и оценка ее роли и места в формировании конкурентных преимуществ компании.

В методическом плане дисциплина является основой для дальнейшего изучения следующих дисциплин: «Эффективное предпринимательство», «Стратегический менеджмент».

### 3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы – 144 часа, из них

Семестр	Форма обучения	Распределение часов				РГР, КР, КП	Форма контроля
		Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа		
8	Очная	16		16	76		Экзамен
9	Заочная	4		6	125		Экзамен

### 4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Очная форма обучения

Тема (раздел)	Распределение часов			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции (код)
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
1. История развития КСО. Определение КСО.	1		1	2	ОПК-2
2. КСО и социально-трудовые отношения.	1		1	2	ОПК-2 ПК-2
3. КСО и социальная защита занятого населения.	1		1	2	ОПК-2 ПК-2
4. Зарубежные концепции КСО				2	ОПК-2
5. Развитие КСО в России.				2	ОПК-2
6. Уровни применения КСО.	1		1	2	ОПК-2
7. Основные направления КСО. Роль финансового сектора.	1		1	2	ОПК-2
8. Механизмы управления КСО.	1		1	2	ОПК-2 ПК-2
9. Коллективный договор как инструмент реализации КСО.	1		1	2	ОПК-2 ПК-2
10. Взаимодействие с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами).	1		1	2	ОПК-2 ПК-2
11. Преимущества КСО для бизнеса.	1		1	2	ОПК-2
12. Нефинансовая отчетность: цели и история развития нефинансовой отчетности.	1		1	2	ОПК-2
13. Виды отчетов. Этапы подготовки отчета. Подтверждение информации. Конкурсы отчетов.	1		1	2	ОПК-2

14. Основные стандарты и инициативы в сфере КСО: Международный стандарт ISO 26000; Руководство по отчетности в области устойчивого развития GRI.	1		1	2	ОПК-2
15. Серия стандартов ACCOUNTABILITY (AA1000).	1		1	2	ОПК-2
16. Глобальный договор ООН. Финансовая инициатива программы ООН по окружающей среде.	1		1	2	ОПК-2
17. Принципы Экватора (ПЭ).	1		1	4	ОПК-2
18. Социальная хартия российского бизнеса.	1		1	4	ОПК-2 ПК-2
<b>Экзамен</b>				36	ОПК-2 ПК-2
<b>ИТОГО</b>	16		16	76	

#### Заочная форма обучения

Тема (раздел)	Распределение часов			Самостоя- тельная работа	Формируемые компетенции (код)
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
1. История развития КСО. Определение КСО.	0,5			6	ОПК-2
2. КСО и социально-трудовые отношения.	0,5			6	ОПК-2 ПК-2
3. КСО и социальная защита занятого населения.	0,5			6	ОПК-2 ПК-2
4. Зарубежные концепции КСО				6	ОПК-2
5. Развитие КСО в России.			2	6	ОПК-2
6. Уровни применения КСО.				6	ОПК-2
7. Основные направления КСО. Роль финансового сектора.	0,5			8	ОПК-2
8. Механизмы управления КСО.				6	ОПК-2 ПК-2
9. Коллективный договор как инструмент реализации КСО.			2	8	ОПК-2 ПК-2
10. Взаимодействие с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами).	0,5			8	ОПК-2 ПК-2
11. Преимущества КСО для бизнеса.				8	ОПК-2
12. Нефинансовая отчетность: цели и история развития нефинансовой отчетности.				6	ОПК-2
13. Виды отчетов. Этапы подготовки отчета. Подтверждение информации. Конкурсы отчетов.				6	ОПК-2
14. Основные стандарты и инициативы в сфере КСО: Международный стандарт ISO 26000; Руководство по	0,5		2	8	ОПК-2

отчетности в области устойчивого развития GRI.					
15. Серия стандартов ACCOUNTABILITY (AA1000).				6	ОПК-2
16. Глобальный договор ООН. Финансовая инициатива программы ООН по окружающей среде.				6	ОПК-2
17. Принципы Экватора (ПЭ).	0,5			6	ОПК-2
18. Социальная хартия российского бизнеса.	0,5			6	ОПК-2 ПК-2
<b>Экзамен</b>				8	ОПК-2 ПК-2
<b>ИТОГО</b>	4		6	125	

## 5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Методика преподавания дисциплины и реализация компетентного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся: дискуссия, кейс-задачи, семинары.

По дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» доля занятий, проводимых в интерактивной форме составляет 25,9 % от общего числа аудиторных занятий:

Вид занятия	Тема занятия	Количество часов	Интерактивная форма	Формируемые компетенции (код)
Практическое занятие	Функции, принципы и формы социальной защиты занятого населения	2	Дискуссия	ОПК-2 ПК-2
Практическое занятие	Государственное регулирование развития КСО в России	2	Дискуссия	ОПК-2 ПК-2
Практическое занятие	Направления в реализации социально ответственного поведения современных компаний	2	Кейс	ОПК-2 ПК-2
Практическое занятие	Стейкхолдеры и взаимодействие с ними	2	Кейс	ОПК-2 ПК-2
Практическое занятие	Стандарты и инициативы в сфере КСО	2	Дискуссия	ОПК-2
Практическое занятие	Финансовая инициатива программы ООН по окружающей среде	2	Семинар	ОПК-2
Практическое занятие	Принципы Экватора	2	Семинар	ОПК-2

## 6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом по дисциплине в объеме 76 часов (очная форма обучения) и 125 часов (заочная форма обучения).

#### Тематика самостоятельной работы:

Реферат – это письменная самостоятельная работа студента, носящая описательно-аналитический характер.

Студент самостоятельно выбирает тему реферата из предложенного списка, консультируется с преподавателем по содержанию темы, подбору литературы, структуре и оформлению реферата.

Реферат предполагает изучение и анализ рекомендованных источников и литературы и обобщенное изложение основных выводов, полученных в ходе работы.

После определения темы и подбора необходимой литературы следует внимательно ознакомиться с содержанием монографий, научных статей, учебников и других источников. Составив в результате изучения общее представление о теме, студент должен сформулировать цель и задачи работы, определить план реферата. После этого надо вновь обратиться к источникам, но уже не в целом, а по конкретным вопросам, соответствующим плану. Полученные в результате анализ научной литературы выводы, положения необходимо изложить в сжатой и четкой форме в письменном виде.

Реферат должен иметь внутреннее единство, строгую логику изложения, завершенность раскрываемой темы. Он состоит из введения, основной части, заключения, списка использованной литературы. Объем реферата – 12-15 страниц.

Во введении (1-2 стр.) раскрывается актуальность темы, формулируется цель и задачи работы, указываются главные источники.

В основной части (10-12 стр.) излагаются основные положения, полученные в результате изучения и анализа научной литературы. Основная часть, как правило, содержит 2-3 параграфа, которые последовательно раскрывают тему реферата.

В заключении (1-2 стр.) формулируются выводы в соответствии с поставленной целью и задачами.

Реферат должен иметь титульный лист и план (оглавление). Каждый раздел реферата начинается с названия. В конце обязательно приводится список источников и литературы, составленный по правилам библиографического описания.

Реферат сдается преподавателю, который проверяет его. Если реферат не отвечает вышеизложенным требованиям, то он возвращается на доработку с замечаниями преподавателя. Защита рефератов проводится публично на практических занятиях.

#### *Темы для рефератов (докладов)*

1. Понятие и содержание корпоративной социальной ответственности
2. Источники корпоративной социальной ответственности
3. Субъекты корпоративной социальной ответственности



4. Социальная политика в корпоративных отношениях
5. Корпоративная социальная ответственность как форма юридической ответственности
6. Виды корпоративной социальной ответственности
7. Соотношение корпоративной социальной ответственности с другими видами юридической ответственности
8. Сущность социальной ответственности в корпоративном праве
9. Виды социальной ответственности юридических лиц
10. Корпоративные социальные нарушения и виды ответственность за их совершение.
11. Сущность и формы семейного предпринимательства. Социальные функции малого бизнеса.
12. Состояние и проблемы развития малого бизнеса и семейного предпринимательства в России.
11. Малый бизнес и семейное предпринимательство как стратегия борьбы с бедностью.
12. Социальные технологии и коммуникации в современном мире. Отдел по связям с общественностью как один из элементов формирования положительного образа компании среди населения.
13. Социально-психологические аспекты конструирования имиджа компании. Целевые аудитории компании. Взаимодействие с потенциальными инвесторами. Взаимодействие с потенциальными клиентами. Взаимодействие с органами государственной власти. Коммуникативное поле современных предприятий.
14. Инструменты конструирования положительного имиджа компании. Социальная акция. Социальный маркетинг. Спонсорство, филантропия.
15. Организация встреч с заинтересованными сторонами, рассылка пресс-релизов, создание информационных поводов.

**7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.**

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на разных уровнях сформированности:

Код, наименование компетенции	Уровень сформированности	Показатели достижения заданного уровня освоения компетенции и критерии оценивания	Оценивание компетенции	Способы и средства оценивания уровня сформированности компетенции
-------------------------------	--------------------------	---	------------------------	---

ОПК-2	Пороговый уровень	<p><b>знать:</b> отвечает устно и выполняет тестовые задания на базовом уровне, с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет</p> <p><b>уметь:</b> применяет стандартные методы принятия решений с точки зрения социальной значимости</p> <p><b>владеть:</b> способен использовать стандартные методы принятия социально ответственных решений.</p>	удовлетворительно	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
	Продвинутый уровень	<p><b>знать:</b> отвечает устно и выполняет тестовые задания с незначительными замечаниями</p> <p><b>уметь:</b> применяет методы принятия решений с точки зрения их социальной значимости</p> <p><b>владеть:</b> способен выбирать метод принятия решений с точки зрения социальной значимости в конкретной ситуации.</p>	хорошо	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
	Высокий уровень	<p><b>знать:</b> отвечает устно и выполняет тестовые задания верно и в полном объеме.</p> <p><b>уметь:</b> применяет методы принятия решений с точки зрения социальной значимости;</p> <p>- оценивает влияние управленческих решений и решений на рост ценности компании.</p> <p><b>владеть:</b></p> <p>- способен выбирать метод принятия решений с точки зрения социальной значимости;</p> <p>в конкретной ситуации;</p> <p>- способен оценивать последствия и условия принимаемых организационно-управленческих решений.</p>	отлично	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен

ПК-2	Пороговый уровень	<p><b>знать:</b> отвечает устно и выполняет тестовые задания на базовом уровне, с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет;</p> <p>-понятие социальных, этнических, профессиональных и культурных различий членов коллектива</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>- управлять поведением сотрудников;</p> <p>- поддерживать существующую и вырабатывать элементы новой организационной культуры;</p> <p>- развивать готовность к сотрудничеству, работе в команде и разрешению конфликтов.</p> <p><b>владеть:</b></p> <p>-способностью работать в коллективе</p>	удовлетворительно	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
	Продвинутый уровень	<p><b>знать:</b> отвечает устно и выполняет тестовые задания с незначительными замечаниями;</p> <p>- основные способы управленческого воздействия на персонал;</p> <p>- основные направления взаимодействия человека и организации.</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>- управлять поведением сотрудников;</p> <p>- собирать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую и вырабатывать элементы новой организационной культуры;</p> <p>- развивать готовность к сотрудничеству, работе в команде и разрешению конфликтов.</p> <p><b>владеть:</b></p> <p>-способностью работать в коллективе</p>	хорошо	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен

	Высокий уровень	<p><b>знать:</b> отвечает устно и выполняет тестовые задания верно и в полном объеме;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разные способы управленческого воздействия на персонал;</li> <li>- основные направления взаимодействия человека и организации.</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управлять поведением сотрудников, принимать творческие и нестандартные управленческие решения;</li> <li>- собирать, анализировать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую и выработать элементы новой организационной культуры;</li> <li>- развивать готовность к сотрудничеству, работе в команде и разрешению конфликтов.</li> </ul> <p><b>владеть:</b> способностью работать в коллективе с высокой эффективностью</p>	отлично	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
--	-----------------	---	---------	---

#### **А) Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля**

Тема 1. История развития КСО. Определение КСО.

1. Какова история развития КСО?

2. С чем связано появление концепции корпоративной социальной ответственности?

3. Социально ответственный бизнес как явление?

Тема 2. КСО и социально-трудовые отношения.

1. Дайте определение понятию «социально-трудовые отношения»

2. Раскройте содержание социально-трудовых отношений.

3. Охарактеризуйте основные элементы структуры социально-трудовых отношений.

4. Дайте определение понятию «Социальное партнерство». Уровни социального партнерства.

5. Опишите механизм социального партнерства.

6. Международное регулирование социально-трудовых отношений.

Тема 3. КСО и социальная защита занятого населения.

1. Дайте определение понятию «Социальная защита занятого населения». Социально-экономическое содержание категории «Социальная защита занятого населения».

2. Функции социальной защиты занятого населения.

3. Принципы социальной защиты занятого населения.

4. Формы социальной защиты занятого населения.

Тема 4. Зарубежные концепции КСО.

1. Модель КСО, характерная для стран Северной Европы.

2. Модель КСО, характерная для США, Канады, Японии, стран Латинской Америки.

3. Модель КСО, характерная для стран Центральной Европы.

4. Модели корпоративной социальной ответственности: общее и особенное?

Тема 5. Развитие КСО в России.

1. Регулирование развития КСО в России.

2. Принципы государственного регулирования развития КСО в России.

3. Как соотносятся рыночная экономика и социальная ответственность?

4. Какова роль бизнеса в развитии науки, образования?

Тема 6. Уровни применения КСО.

1. В чем суть правовой стадии развития КСО?

2. В чем суть функциональной стадии развития КСО?

3. В чем суть стратегической стадии развития КСО?

4. В чем суть гражданской стадии развития КСО?

Тема 7. Основные направления КСО. Роль финансового сектора.

1. Расскажите о социально ответственных практиках в развитии такого направления, как «Ответственные практики в отношении персонала».

2. Расскажите о социально ответственных практиках в развитии такого направления, как «Охрана окружающей среды».

3. Расскажите о социально ответственных практиках в развитии такого направления, как «Добросовестные деловые практики».

4. Расскажите о социально ответственных практиках в развитии такого направления, как «Ответственные практики в отношении потребителей».

5. Расскажите о социально ответственных практиках в развитии такого направления, как «Развитие местных сообществ».

6. Расскажите о социально ответственных практиках в развитии такого направления, как «Благотворительность и волонтерство».

Тема 8. Механизмы управления КСО.

1. Расскажите об организационных механизмах развития КСО.

2. Расскажите о ценностнообразующих механизмах развития КСО.

Тема 9. Коллективный договор как инструмент реализации КСО.

1. Что такое коллективный договор? Содержание и структура коллективного договора.

2. Что не относится к коллективному договору и является частью КСО?

3. Какие приложения должен содержать коллективный договор?

Тема 10. Взаимодействие с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами).

1. Дайте определение понятию «стейкхолдеры». Кто является стейкхолдерами?

2. Почему важно развивать взаимодействие со стейкхолдерами?

3. Что входит в понятие «Взаимодействие со стейкхолдерами»?

4. Какие вы знаете нефинансовые риски, с которыми может столкнуться компания?

Тема 11. Преимущества КСО для бизнеса.

1. Каков эффект от внедрения КСО в стратегию компании, организации?

2. Расскажите о существенных аспектах позитивного влияния КСО на рост эффективности бизнеса.

Тема 12. Нефинансовая отчетность: цели и история развития нефинансовой отчетности.

1. Цели и история развития нефинансовой отчетности.

2. Что отражает нефинансовый отчет?

Тема 13. Виды отчетов. Этапы подготовки отчета. Подтверждение информации. Конкурсы отчетов.

1. Опишите и охарактеризуйте основные этапы составления нефинансового отчета?

2. Как влияет рейтинг корпоративной социальной отчетности на дальнейшее ведение бизнеса?

Тема 14. Основные стандарты и инициативы в сфере КСО: Международный стандарт ISO 26000; Руководство по отчетности в области устойчивого развития GRI. Серия стандартов ACCOUNTABILITY (AA1000). Глобальный договор ООН. Финансовая инициатива программы ООН по окружающей среде. Принципы Экватора (ПЭ). Социальная хартия российского бизнеса.

1. В чем особенности международного стандарта ИСО 26000?

2. В чем особенности Руководства по отчетности в области устойчивого развития GRI. и серии стандартов ACCOUNTABILITY (AA1000).

3. Расскажите о Глобальном договоре ООН.

4. В чем особенности Финансовой инициативы программы ООН по окружающей среде и Принципов Экватора (ПЭ).

5. Социальная хартия российского бизнеса: причина появления, сущность, значение?

6. Основные направления деятельности корпоративных социальных программ?

**Б) Задания для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (тест)**

*Критерии оценки:*

- пороговый уровень – 50 % верных ответов;
- продвинутый уровень – 51-70 % верных ответов;
- высокий уровень – свыше 70 % верных ответов.

1. КСО важна тем, что она:

- а) способствует формированию гражданского общества;
- б) способствует повышению рентабельности;
- в) обеспечивает повышение качества бизнеса.

2. Имидж организации зависит:

- а) от целей и намерений ее руководства;
- б) от ее реальной деятельности;
- в) от ожиданий и стремлений конкретных контактных групп.

3. Благотворительность – это дело:

- а) компаний, бизнес-структур;
- б) бизнесменов;
- в) государства.

4. К коммуникативным технологиям КСО относятся:

- а) организация специальных событий и социальных мероприятий;
- б) договоры о совместной деятельности;
- в) подготовка и рассылка информационных материалов.

5. Успешному социальному партнерству мешают:

- а) низкий уровень коммуникативной компетентности;
- б) особенности российского общественного мнения по отношению к бизнесу;
- в) недоброжелательность СМИ.

6. Дополнительные средства привлекаются НКО (включая бизнес-ассоциации) потому что:

- а) виды их деятельности коммерчески неконкурентны;
- б) необходимо обеспечить занятость работников этих организаций;
- в) она дает возможность реализации социального партнерства.

7. Выбор СМИ для возможного сотрудничества и включения в медиакарту определяется:

- а) целевой аудиторией, на которую ориентированы СМИ;
- б) политической ориентацией СМИ;
- в) учредителями (владельцами) СМИ.

8. Нефинансовые отчеты, согласно международным стандартам, это:

- а) форма развития связей с общественностью;
- б) добровольные дополнительные обязательства компании, инструмент анализа и оценки деятельности организации в экономической, экологической и социальной областях;
- в) оформление стандартных форм ответственности бизнеса перед партнерами, потребителями, органами власти, общественностью.

9. Успешному социальному партнерству мешают:

- а) законодательство, регулирующее деятельность НКО;

- б) недостаточное финансирование этой работы;
- в) непрофессионализм исполнителей.

10. Социальное партнерство – это:

- а) сотрудничество бизнеса и органов государственной власти на местах;
- б) социальные инвестиции в работников организации;
- в) участие в формировании гражданского общества.

11. Нефинансовый отчет верифицируется (подтверждается):

- а) руководством компании и местными органами власти;
- б) организованной общественностью (общественными организациями);
- в) сертифицированными экспертами.

12. Проблемы социального развития монопрофильных городов могут быть решены:

- а) за счет изменения конъюнктуры рынка;
- б) за счет налаживания многовекторного социального партнерства;
- в) исключительно за счет государственной поддержки.

13. Бренд организации – это:

- а) ее название и аббревиатура;
- б) имидж и репутация;
- в) ее дела.

14. Разработка программ КСО начинается:

- а) с определения целей;
- б) с выявления актуальных проблем;
- в) с поиска необходимых средств.

15. Разработчиков программ КСО интересует прежде всего:

- а) получение прибыли;
- б) получение дополнительных выгод;
- в) наращивание нематериальных активов.

16. Некоммерческая деятельность, включая работу бизнес-ассоциаций, это:

- а) невыгодная деятельность;
- б) деятельность, осуществляемая некоммерческими организациями;
- в) социально значимая деятельность, не осуществляемая на коммерческой основе.

17. Показатели оценки эффективности КСО:

- а) должны быть обязательно увязаны с конечными показателями бизнеса;



б) должны учитывать развитие человеческого капитала организации;  
в) должны ориентироваться на рост социальных инвестиций (внешних и внутренних).

18. Показателем эффективности программ КСО является:

- а) рост количества мероприятий;
- б) рост количества публикаций о компании в СМИ;
- в) снижение уровня негативного отношения к организации.

19. Особенности КСО в России обусловлены:

- а) историческими особенностями российского бизнеса;
- б) спецификой общественного мнения по отношению к бизнесу;
- в) спецификой российского законодательства.

20. Использование интернет-ресурсов в коммуникативных технологиях КСО – это:

- а) обязательное формирование своих электронных ресурсов;
- б) использование электронных ресурсов других организаций;
- в) мониторинг с помощью сети Интернет общественного мнения об организации, отрасли, регионе.

21. Социальная ответственность бизнеса проявляется:

- а) во внутренних социальных инвестициях в человеческий капитал;
- б) в благотворительности владельцев и топ-менеджмента компании;
- в) в участии в избирательных компаниях.

22. Реализация проектов и программ по развитию КСО организации:

- а) может полностью осуществляться работниками организации в рамках вмененных им обязанностей за штатную заработную плату;
- б) требует отдельных проектов со своими бюджетами;
- в) требует обязательного привлечения внешних специалистов (экспертов, консультантов).

23. Измерение эффективности КСО необходимо:

- а) специалистам, исполнителям;
- б) заказчикам, руководству организации;
- в) экспертам-аналитикам.

*В) вопросы для подготовки к экзамену*

1. Понятие корпоративной социальной ответственности (КСО). Классическая модель КСО.

2. Уровни социальной ответственности бизнеса. Тенденции, возникшие на фоне повышения социальной ответственности корпорации.

3. Преимущества КСО для развития бизнеса. Принципы и примеры внедрения КСО в маркетинговые стратегии.

4. Страновая модель КСО. История появления корпоративной социальной политики за рубежом.

5. Первые корпоративные этические кодексы. Европейские и американские этические кодексы. Темы, наиболее часто затрагиваемые в этических кодексах. Причины, побудившие крупные компании обратить более пристальное внимание на политику взаимоотношений с обществом.

6. Социальная ответственность предприятий в дореволюционной России.

7. Социальная политика предприятий в СССР. Вклад предприятий в социальную политику СССР к 1980 г. Советский патернализм.

8. Приватизация и доступ работников к управлению. Контекст корпоративного управления в России. Особенности корпоративного управления в России. Изменение социальной инфраструктуры предприятий.

9. Особенность современной социальной политики в России. Прагматические цели бизнеса.

10. Три этапа формирования социальной ответственности в управлении.

11. Корпоративное управление.

12. Управление в интересах акционеров. Узко-экономический подход к социальной ответственности (Фридмен).

13. Управление в интересах соучастников. Этический подход к социальной ответственности (Друкер).

14. Социально-этичный (утвердительный) подход (Левин, Шейн, Минцберг).

15. Разделы корпоративной социальной ответственности.

16. Парадигма четырех уровней ответственности. Четыре уровня регулирования деловой этики. Тройная нижняя грань (Дж. Эллингтон).

17. Корпоративное гражданство.

18. Проблемы трудового участия. Проблема отчуждения (Марксистский и психологический подходы). 1

9. Монополистический капитал – формирование частичного работника (Гарри Браверман). Гендерная и расовая сегрегация.

20. МакГрегор – теории X и Y, Оучи – теория Z.

21. Условия труда.

22. Качества трудового коллектива. Инструменты повышения гуманизации труда. Теория человеческого капитала.

23. Группы интересов. Влияние социальной политики.

24. Социальный менеджмент. Проблемы социального менеджмента. Управление социальной инфраструктурой.

25. Социальный капитал. Социальный маркетинг. Влияет ли КСП на рост прибыли предприятия?

26. Постэкономические ценности бизнеса (Тоффлер). Роль внешней социальной политики для управления

27. Факторы повышения прибыльности. Сферы деятельности компании, где наиболее ощутим бизнес-эффект от КСП.

28. Внутренняя социальная политика: политика доходов. Внутренняя социальная политика: жилищная политика. Внутренняя социальная политика: социальное обеспечение. Внутренняя социальная политика: человеческий капитал. Внутренняя социальная политика: группы потребителей благ.

29. Социальные пакеты. Механизмы социальной защищенности.

30. Внешняя социальная политика: филантропия. Внешняя социальная политика: местное сообщество.

31. Целевые группы и механизмы внешней социальной политики.

32. Устойчивое развитие. Концепция устойчивого развития.

33. Концепция микрокредитования М. Юнуса.

34. Индикаторы устойчивого развития.

35. Социальная отчетность, социальные балансы и регуляторы – интернет присутствие, социальный кодекс корпорации.

36. Рейтинги деловой репутации.

37. Трипартистская декларация принципов.

38. Международные стандарты в области корпоративной социальной политики. Сертификация по принципам FSC.

39. Правовое регулирование КСО. Налоговая политика государства для стимулирования КСО. Институциональная политика государства.

40. Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России.

41. Идеология социально-ответственного предпринимательства. Модель взаимодействия участников социальных отношений в регионе.

42. Корпоративизм, трипартизм.

43. Коллективный договор. Социально-ответственное поведение и корпоративная культура.

44. Институты оценки качества и эффективности социальной политики.

45. Бизнес-эффективность социальных программ. Критерии эффективности.

46. Социальная программа и социальный проект. Бенчмаркинг в сфере социальной политики.

47. Результаты социальных проектов. Качественные и количественные инструменты оценки. Типы и формы оценки.

48. Индикаторы эффективности корпоративной социальной политики.

49. Социальный аудит. Оценки рисков и оптимизация социальных проектов.

50. Оценка PR эффектов. Рейтинги деловой репутации.

(Фонд оценочных средств представлен в приложении к рабочей программе)

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### Основная литература

Завьялова, Е. Б. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / Е. Б. Завьялова, Ю. К. Зайцев, Н. В. Студеникин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 125 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08409-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511972>

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, 2022. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489129>

### Дополнительная литература

Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков [и др.] ; под редакцией Э. М. Короткова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07332-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488973>

Божук, С. Г. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / С. Г. Божук, В. В. Кулибанова, Т. Р. Тэор. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 226 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09589-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490419>

### **Периодика**

1. Российский журнал менеджмента // <https://rjm.spbu.ru/>
2. Экономика и менеджмент систем управления // <http://www.sbook.ru/emsu/>

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека. — Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
2. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. ГАРАНТ [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал. — Режим доступа : <http://www.garant.ru>
4. КОДЕКС / ТЕХЭКСПЕРТ [Электронный ресурс] : справочно-правовая система. — Режим доступа : <http://www.kodeks.ru>
5. Электронный каталог Национальной библиотеки ЧР [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.nbchr.ru>.

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

В процессе изучения дисциплины формируется понимание особенностей управления организацией сквозь призму концепции корпоративной социальной ответственности, рассматриваются вопросы анализа внутренней и внешней среды, а также целевых аудиторий предприятия, применения на практике основных требований международных стандартов по социальной ответственности, охране труда и экологической безопасности. Важной формой работы студента является самостоятельное изучение литературы, перечень которой приведен в РПД. Студенты дополняют работу с литературой своим производственным опытом, текущей информацией и т.д.

Рекомендуется в процессе изучения дисциплины помнить о неразрывной взаимосвязи и единстве всех изучаемых тем.

## **11. Электронная информационно-образовательная среда**

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде Чебоксарского института (филиала) Московского политехнического университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории филиала, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда – совокупность информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда обеспечивает:

а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), практик;

б) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;

в) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;

г) проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-

коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Основными составляющими ЭИОС филиала являются:

а) сайт института в сети Интернет, расположенный по адресу [www.polytech21.ru](http://www.polytech21.ru), <https://chebpolytech.ru/> который обеспечивает:

- доступ обучающихся к учебным планам, рабочим программам дисциплин, практик, к изданиям электронных библиотечных систем, электронным информационным и образовательным ресурсам, указанных в рабочих программах (разделы сайта «Сведения об образовательной организации»);

- информирование обучающихся обо всех изменениях учебного процесса (новостная лента сайта, лента анонсов);

- взаимодействие между участниками образовательного процесса (подразделы сайта «Задать вопрос директору»);

б) официальные электронные адреса подразделений и сотрудников института с Яндекс-доменом [@polytech21.ru](mailto:@polytech21.ru) (список контактных данных подразделений Филиала размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Контакты», списки контактных официальных электронных данных преподавателей размещены в подразделах «Кафедры») обеспечивают взаимодействие между участниками образовательного процесса;

в) личный кабинет обучающегося (портфолио) (вход в личный кабинет размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Студенту» подразделе «Электронная информационно-образовательная среда») включает в себя портфолио студента, электронные ведомости, рейтинг студентов и обеспечивает:

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися,

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе с сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы,

г) электронные библиотеки, включающие электронные каталоги, полнотекстовые документы и обеспечивающие доступ к учебно-методическим материалам, выпускным квалификационным работам и т.д.:

Чебоксарского института (филиала) - «ИРБИС»

д) электронно-библиотечные системы (ЭБС), включающие электронный каталог и полнотекстовые документы:

- «ЛАНЬ» -[www.e.lanbook.com](http://www.e.lanbook.com)

- Образовательная платформа Юрайт -<https://urait.ru>

е) платформа цифрового образования Политеха -<https://lms.mospolytech.ru/>

ж) система «Антиплагиат» -<https://www.antiplagiat.ru/>

з) система электронного документооборота DIRECTUM Standard — обеспечивает документооборот между Филиалом и Университетом;

и) система «1С Управление ВУЗом Электронный деканат» (Московский политехнический университет) обеспечивает фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися;

к) система «POLYTECH systems» обеспечивает информационное, документальное автоматизированное сопровождение образовательного процесса;

л) система «Абитуриент» обеспечивает документальное автоматизированное сопровождение работы приемной комиссии.

## 12. Программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое), используемое при осуществлении образовательного процесса

Аудитория	Программное обеспечение	Информация о праве собственности (реквизиты договора, номер лицензии и т.д.)
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 203	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	Windows 7 OLPNLAcdmс	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.2233К/20 от 15.12.2020
	Yandex браузер	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	Zoom	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	Windows 7 OLPNLAcdmс	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)

определяется в рабочих программах (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 103	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.2233К/20 от 15.12.2020
	Yandex браузер	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 103а	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	MS Windows 10 Pro	договор № 392_469.223.3К/19 от 17.12.19 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.223.3К/20
	Yandex браузер	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)

### 13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип и номер помещения	Перечень основного оборудования и технических средств обучения
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых	<u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; информационные стенды; шкаф; <u>Технические средства обучения:</u> персональный компьютер; мультимедийное оборудование (проектор, экран).



<p>определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 203 (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)</p>	
<p>Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/ специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 103 (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)</p>	<p><u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; стенды <u>Технические средства обучения:</u> компьютерная техника; мультимедийное оборудование (проектор, экран)</p>
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 103а (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)</p>	<p><u>Оборудование:</u> Комплект мебели для учебного процесса; <u>Технические средства обучения:</u> персональные компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Филиала</p>

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (согласно РПД)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	История развития КСО. Определение КСО.	ОПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
2.	КСО и социально-трудовые отношения.	ОПК-2 ПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
3.	КСО и социальная защита занятого населения.	ОПК-2 ПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
4.	Зарубежные концепции КСО	ОПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
5.	Развитие КСО в России.	ОПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
6.	Уровни применения КСО.	ОПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
7.	Основные направления КСО. Роль финансового сектора.	ОПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
8.	Механизмы управления КСО.	ОПК-2 ПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
9.	Коллективный договор как инструмент реализации КСО.	ОПК-2 ПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
10.	Взаимодействие с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами).	ОПК-2 ПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
11.	Преимущества КСО для бизнеса.	ОПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
12.	Нефинансовая отчетность: цели и история развития нефинансовой отчетности.	ОПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
13.	Виды отчетов. Этапы подготовки отчета. Подтверждение информации. Конкурсы отчетов.	ОПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
14.	Основные стандарты и инициативы в сфере КСО: Международный стандарт ISO 26000; Руководство по отчетности в области устойчивого развития GRI.	ОПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
15.	Серия стандартов ACCOUNTABILITY (AA1000).	ОПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных

			задач, семинар, экзамен
16.	Глобальный договор ООН. Финансовая инициатива программы ООН по окружающей среде.	ОПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
17.	Принципы Экватора (ПЭ).	ОПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен
18.	Социальная хартия российского бизнеса.	ОПК-2 ПК-2	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен

**2. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИИ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ (УРОВНЕЙ) ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ С ОПИСАНИЕМ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ**

Код, наименование компетенции	Уровень сформированности	Технология формирования компетенции	Показатели достижения заданного уровня освоения компетенции и критерии оценивания	Оценивание компетенции	Способы и средства оценивания уровня сформированности компетенции
ОПК-2	Поговорный уровень	Лекция, самостоятельная работа, практические занятия	<p><b>знать:</b> отвечает устно и выполняет тестовые задания на базовом уровне, с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет;</p> <p>- основы принятия организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости.</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>- находить в организационно-управленческих решениях элементы социальной значимости.</p> <p><b>владеть:</b></p> <p>способен понимать социальную ответственность за организационно-управленческие решения.</p>	Уловлетворительно	Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен

	Пролвинутый уровень	<p>Лекция, самостоятельная работа, практические занятия</p>	<p><b>знать:</b> отвечает устно и выполняет тестовые задания с незначительными замечаниями;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и основы принятия организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- находить организационно-управленческие решения с точки зрения социальной значимости принимаемых решений.</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью нести ответственность за организационно-управленческие решения.</li> </ul>	хорошо	<p>Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен</p>
	Высокий уровень	<p>Лекция, самостоятельная работа, практические занятия</p>	<p><b>знать:</b> отвечает устно и выполняет тестовые задания верно и в полном объеме;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и основы принятия организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- находить организационно-управленческие решения с точки зрения социальной значимости принимаемых решений.</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью и готовностью нести ответственность за организационно-управленческие решения.</li> </ul>	отлично	<p>Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен</p>

ПК-2	Пороговый уровень	<p>Лекция, самостоятельная работа, практические занятия</p>	<p><b>знать:</b> отвечает устно и выполняет тестовые задания на базовом уровне, с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет;</p> <p>-понятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий членов коллектива</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>- управлять поведением сотрудников;</p> <p>- поддерживать существующую и вырабатывать элементы новой организационной культуры;</p> <p>- развивать готовность к сотрудничеству, работе в команде и разрешению конфликтов.</p> <p><b>владеть:</b></p> <p>-способностью работать в коллективе</p>	Условно-реально	<p>Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен</p>
	Пролитвинутый уровень	<p>Лекция, самостоятельная работа, практические занятия</p>	<p><b>знать:</b> отвечает устно и выполняет тестовые задания с незначительными замечаниями;</p> <p>- основные способы управленческого воздействия на персонал;</p> <p>- основные направления взаимодействия человека и организации.</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>- управлять поведением сотрудников;</p> <p>- собирать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую и вырабатывать элементы новой организационной культуры;</p> <p>- развивать готовность к сотрудничеству, работе в команде и разрешению конфликтов.</p> <p><b>владеть:</b></p> <p>-способностью работать в коллективе</p>	хорошо	<p>Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен</p>

	Высокий уровень	<p>Лекция, самостоятельная работа, практические занятия</p>	<p><b>знать:</b> отвечает устно и выполняет тестовые задания верно и в полном объеме;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разные способы управленческого воздействия на персонал;</li> <li>- основные направления взаимодействия человека и организации.</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управлять поведением сотрудников, принимать творческие и нестандартные управленческие решения;</li> <li>- собирать, анализировать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую и вырабатывать элементы новой организационной культуры;</li> <li>- развивать готовность к сотрудничеству, работе в команде и разрешению конфликтов.</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <p>способностью работать в коллективе с высокой эффективностью</p>	отлично	<p>Устный опрос, тест, реферат, доклад, решение ситуационных задач, семинар, экзамен</p>
--	-----------------	---	--	---------	--

### 3. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

#### 3.1. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) ДЛЯ ОПРОСА НА ЗАНЯТИЯХ

Тема (раздел)	Вопросы
Тема 1. История развития КСО. Определение КСО.	1. Какова история развития КСО?
	С чем связано появление концепции корпоративной социальной ответственности?
	3. Социально ответственный бизнес как явление.
Тема 2. КСО и социально-трудовые отношения.	1. Дайте определение понятию «социально-трудовые отношения»
	Раскройте содержание социально-трудовых отношений.
	Охарактеризуйте основные элементы структуры социально-трудовых отношений.
	Дайте определение понятию «Социальное партнерство». Уровни социального партнерства.

	Опишите механизм социального партнерства.
	Международное регулирование социально-трудовых отношений.
Тема 3. КСО и социальная защита занятого населения.	Дайте определение понятию «Социальная защита занятого населения». Социально-экономическое содержание категории «Социальная защита занятого населения».
	Функции социальной защиты занятого населения.
	Принципы социальной защиты занятого населения.
	Формы социальной защиты занятого населения.
Тема 4.Зарубежные концепции КСО.	Модель КСО, характерная для стран Северной Европы.
	Модель КСО, характерная для США, Канады, Японии, стран Латинской Америки.
	Модель КСО, характерная для стран Центральной Европы.
	Модели корпоративной социальной ответственности: общее и особенное?
Тема 5. Развитие КСО в России.	Регулирование развития КСО в России.
	Принципы государственного регулирования развития КСО в России. Как соотносятся рыночная экономика и социальная ответственность?
	Какова роль бизнеса в развитии науки, образования?
Тема 6. Уровни применения КСО.	В чем суть правовой стадии развития КСО?
	В чем суть функциональной стадии развития КСО?
	В чем суть стратегической стадии развития КСО?
	В чем суть гражданской стадии развития КСО?
Тема 7.Основные направления КСО. Роль финансового сектора.	Расскажите о социально ответственных практиках в развития такого направления, как «Ответственные практики в отношении персонала».
	Расскажите о социально ответственных практиках в развития такого направления, как «Охрана окружающей среды».
	Расскажите о социально ответственных практиках в развития такого направления, как «Добросовестные деловые практики».
	Расскажите о социально ответственных практиках в развития такого направления, как «Ответственные практики в отношении потребителей».
	Расскажите о социально ответственных практиках в развития такого направления, как «Развитие местных сообществ».
	Расскажите о социально ответственных практиках в развития такого направления, как «Благотворительность и волонтерство».
Тема 8. Механизмы управления КСО.	Расскажите об организационных механизмах развития КСО.
	Расскажите о ценностнообразующих механизмах развития КСО.
Тема 9. Коллективный договор как инструмент реализации КСО.	Что такое коллективный договор? Содержание и структура коллективного договора.
	Что не относится к коллективному договору и является частью КСО?
	Какие приложения должен содержать коллективный договор?
Тема 10. Взаимодействие с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами).	Дайте определение понятию «стейкхолдеры». Кто является стейкхолдерами?
	Почему важно развивать взаимодействие со стейкхолдерами?
	Что входит в понятие «Взаимодействие со стейкхолдерами»?
	Какие вы знаете нефинансовые риски, с которыми может столкнуться компания?
Тема 11. Преимущества КСО для бизнеса.	Каков эффект от внедрения КСО в стратегию компании, организации?
	Расскажите о существенных аспектах позитивного влияния КСО на рост эффективности бизнеса.

Тема 12. Нефинансовая отчетность: цели и история развития нефинансовой отчетности.	Цели и история развития нефинансовой отчетности. Что отражает нефинансовый отчет?
Тема 13. Виды отчетов. Этапы подготовки отчета. Подтверждение информации. Конкурсы отчетов.	Опишите и охарактеризуйте основные этапы составления нефинансового отчета? Как влияет рейтинг корпоративной социальной отчетности на дальнейшее ведение бизнеса?
Тема 14. Основные стандарты и инициативы в сфере КСО: Международный стандарт ISO 26000; Руководство по отчетности в области устойчивого развития GRI. Серия стандартов ACCOUNTABILITY (AA1000). Глобальный договор ООН. Финансовая инициатива программы ООН по окружающей среде. Принципы Экватора (ПЭ). Социальная хартия российского бизнеса.	В чем особенности международного стандарта ИСО 26000? В чем особенности Руководства по отчетности в области устойчивого развития GRI. и серии стандартов ACCOUNTABILITY (AA1000). Расскажите о Глобальном договоре ООН. В чем особенности Финансовой инициативы программы ООН по окружающей среде и Принципов Экватора (ПЭ). Социальная хартия российского бизнеса: причина появления, сущность, значение? Основные направления деятельности корпоративных социальных программ?

### 3.2. ТЕМЫ ДЛЯ РЕФЕРАТОВ (ДОКЛАДОВ), САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

#### Тематика самостоятельной работы:

Реферат – это письменная самостоятельная работа студента, носящая описательно-аналитический характер.

Студент самостоятельно выбирает тему реферата из предложенного списка, консультируется с преподавателем по содержанию темы, подбору литературы, структуре и оформлению реферата.

Реферат предполагает изучение и анализ рекомендованных источников и литературы и обобщенное изложение основных выводов, полученных в ходе работы.



После определения темы и подбора необходимой литературы следует внимательно ознакомиться с содержанием монографий, научных статей, учебников и других источников. Составив в результате изучения общее представление о теме, студент должен сформулировать цель и задачи работы, определить план реферата. После этого надо вновь обратиться к источникам, но уже не в целом, а по конкретным вопросам, соответствующим плану. Полученные в результате анализ научной литературы выводы, положения необходимо изложить в сжатой и четкой форме в письменном виде.

Реферат должен иметь внутреннее единство, строгую логику изложения, завершенность раскрываемой темы. Он состоит из введения, основной части, заключения, списка использованной литературы. Объем реферата – 12-15 страниц.

Во введении (1-2 стр.) раскрывается актуальность темы, формулируется цель и задачи работы, указываются главные источники.

В основной части (10-12 стр.) излагаются основные положения, полученные в результате изучения и анализа научной литературы. Основная часть, как правило, содержит 2-3 параграфа, которые последовательно раскрывают тему реферата.

В заключении (1-2 стр.) формулируются выводы в соответствии с поставленной целью и задачами.

Реферат должен иметь титульный лист и план (оглавление). Каждый раздел реферата начинается с названия. В конце обязательно приводится список источников и литературы, составленный по правилам библиографического описания.

Реферат по дисциплине «сдается преподавателю, который проверяет его. Если реферат не отвечает вышеизложенным требованиям, то он возвращается на доработку с замечаниями преподавателя. Защита рефератов проводится публично на практических занятиях.

#### *Темы для рефератов (докладов)*

1. Понятие и содержание корпоративной социальной ответственности
2. Источники корпоративной социальной ответственности
3. Субъекты корпоративной социальной ответственности
4. Социальная политика в корпоративных отношениях
5. Корпоративная социальная ответственность как форма юридической ответственности
6. Виды корпоративной социальной ответственности
7. Соотношение корпоративной социальной ответственности с другими видами юридической ответственности
8. Сущность социальной ответственности в корпоративном праве
9. Виды социальной ответственности юридических лиц
10. Корпоративные социальные нарушения и виды ответственность за их совершение.
11. Сущность и формы семейного предпринимательства. Социальные функции малого бизнеса.

12. Состояние и проблемы развития малого бизнеса и семейного предпринимательства в России.

11. Малый бизнес и семейное предпринимательство как стратегия борьбы с бедностью.

12. Социальные технологии и коммуникации в современном мире. Отдел по связям с общественностью как один из элементов формирования положительного образа компании среди населения.

13. Социально-психологические аспекты конструирования имиджа компании. Целевые аудитории компании. Взаимодействие с потенциальными инвесторами. Взаимодействие с потенциальными клиентами. Взаимодействие с органами государственной власти. Коммуникативное поле современных предприятий.

14. Инструменты конструирования положительного имиджа компании. Социальная акция. Социальный маркетинг. Спонсорство, филантропия.

15. Организация встреч с заинтересованными сторонами, рассылка пресс-релизов, создание информационных поводов.

### **3.3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, КУРСОВОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА)**

Рабочей программой и учебным планом не предусмотрено.

### **3.4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ (ТЕСТ)**

*Критерии оценки:*

- пороговый уровень – 50 % верных ответов;
- продвинутый уровень – 51-70 % верных ответов;
- высокий уровень – свыше 70 % верных ответов.

1. КСО важна тем, что она:

- а) способствует формированию гражданского общества;
- б) способствует повышению рентабельности;
- в) обеспечивает повышение качества бизнеса.

2. Имидж организации зависит:

- а) от целей и намерений ее руководства;
- б) от ее реальной деятельности;
- в) от ожиданий и стремлений конкретных контактных групп.

3. Благотворительность – это дело:

- а) компаний, бизнес-структур;
- б) бизнесменов;
- в) государства.

4. К коммуникативным технологиям КСО относятся:

- а) организация специальных событий и социальных мероприятий;
- б) договоры о совместной деятельности;
- в) подготовка и рассылка информационных материалов.

5. Успешному социальному партнерству мешают:

- а) низкий уровень коммуникативной компетентности;
- б) особенности российского общественного мнения по отношению к бизнесу;
- в) недоброжелательность СМИ.

6. Дополнительные средства привлекаются НКО (включая бизнес-ассоциации) потому что:

- а) виды их деятельности коммерчески неконкурентны;
- б) необходимо обеспечить занятость работников этих организаций;
- в) она дает возможность реализации социального партнерства.

7. Выбор СМИ для возможного сотрудничества и включения в медиакарту определяется:

- а) целевой аудиторией, на которую ориентированы СМИ;
- б) политической ориентацией СМИ;
- в) учредителями (владельцами) СМИ.

8. Нефинансовые отчеты, согласно международным стандартам, это:

- а) форма развития связей с общественностью;
- б) добровольные дополнительные обязательства компании, инструмент анализа и оценки деятельности организации в экономической, экологической и социальной областях;
- в) оформление стандартных форм ответственности бизнеса перед партнерами, потребителями, органами власти, общественностью.

9. Успешному социальному партнерству мешают:

- а) законодательство, регулирующее деятельность НКО;
- б) недостаточное финансирование этой работы;
- в) непрофессионализм исполнителей.

10. Социальное партнерство – это:

- а) сотрудничество бизнеса и органов государственной власти на местах;
- б) социальные инвестиции в работников организации;
- в) участие в формировании гражданского общества.

11. Нефинансовый отчет верифицируется (подтверждается):

- а) руководством компании и местными органами власти;
- б) организованной общественностью (общественными организациями);
- в) сертифицированными экспертами.

12. Проблемы социального развития монопрофильных городов могут быть решены:

- а) за счет изменения конъюнктуры рынка;
- б) за счет налаживания многовекторного социального партнерства;
- в) исключительно за счет государственной поддержки.

13. Бренд организации – это:

- а) ее название и аббревиатура;
- б) имидж и репутация;
- в) ее дела.

14. Разработка программ КСО начинается:

- а) с определения целей;
- б) с выявления актуальных проблем;
- в) с поиска необходимых средств.

15. Разработчиков программ КСО интересует прежде всего:

- а) получение прибыли;
- б) получение дополнительных выгод;
- в) наращивание нематериальных активов.

16. Некоммерческая деятельность, включая работу бизнес-ассоциаций, это:

- а) невыгодная деятельность;
- б) деятельность, осуществляемая некоммерческими организациями;
- в) социально значимая деятельность, не осуществляемая на коммерческой основе.

17. Показатели оценки эффективности КСО:

- а) должны быть обязательно увязаны с конечными показателями бизнеса;
- б) должны учитывать развитие человеческого капитала организации;
- в) должны ориентироваться на рост социальных инвестиций (внешних и внутренних).

18. Показателем эффективности программ КСО является:

- а) рост количества мероприятий;
- б) рост количества публикаций о компании в СМИ;
- в) снижение уровня негативного отношения к организации.

19. Особенности КСО в России обусловлены:

- а) историческими особенностями российского бизнеса;
- б) спецификой общественного мнения по отношению к бизнесу;

в) спецификой российского законодательства.

20. Использование интернет-ресурсов в коммуникативных технологиях КСО – это:

- а) обязательное формирование своих электронных ресурсов;
- б) использование электронных ресурсов других организаций;
- в) мониторинг с помощью сети Интернет общественного мнения об организации, отрасли, регионе.

21. Социальная ответственность бизнеса проявляется:

- а) во внутренних социальных инвестициях в человеческий капитал;
- б) в благотворительности владельцев и топ-менеджмента компании;
- в) в участии в избирательных компаниях.

22. Реализация проектов и программ по развитию КСО организации:

- а) может полностью осуществляться работниками организации в рамках вмененных им обязанностей за штатную заработную плату;
- б) требует отдельных проектов со своими бюджетами;
- в) требует обязательного привлечения внешних специалистов (экспертов, консультантов).

23. Измерение эффективности КСО необходимо:

- а) специалистам, исполнителям;
- б) заказчикам, руководству организации;
- в) экспертам-аналитикам.

### **3.5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ (ВОПРОСЫ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА)**

1. Корпоративная социальная ответственность: понятие, сущность, значение.

2. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения.

3. Социальное партнерство и международное регулирование социально-трудовых отношений.

4. Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения (определение, функции, принципы и формы социальной защиты занятого населения).

5. Зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности

6. Необходимость развития КСО в России. Проблемы и перспективы развития.

7. Коллективный договор как инструмент реализации КСО (структура коллективного договора, примеры колдоговоров).

8. Цели и история развития нефинансовой отчетности.

9. Этапы подготовки нефинансового отчета. Подтверждение информации.  
Конкурсы отчетов.

10. Стейкхолдеры. Взаимодействие с заинтересованными сторонами.

11. Международный стандарт ISO 26000 "Руководство по социальной ответственности".

12. Руководство по отчетности в области устойчивого развития GRI.

13. Глобальный договор ООН.

14. Принципы Экватора.

15. Роль профсоюзов в защите прав трудящихся развитии благотворительности.

16. КСО как приоритет ЕС и ООН.

17. КСО и этика бизнеса.

18. Деловая активность и развитие гражданского общества.

19. Бизнес, менеджмент и нравственная культура общества.

20. Бизнес и некоммерческие организации.

21. Бизнес и охрана окружающей среды.

22. Деловая активность и социальное партнерство.

23. Международные организации, занимающиеся вопросами КСО.

24. Традиции благотворительности в дореволюционной России.

25. Социальные функции и возможности благотворительности.

26. Проблемы развития благотворительности в современной России.

27. Интегрированные маркетинговые коммуникации КСО.

28. КСО и бренд организации.

29. Корпоративное гражданство.

30. КСО и теория стратегического управления.

31. КСО: практика российских компаний.

32. Экологические стандарты как мера регулирования корпоративной ответственности.

33. Финансовая инициатива программы ООН по окружающей среде.

34. Виды нефинансовых отчетов.

35. Серия стандартов AA1000.

36. Международные конвенции и дискуссии о КСО.

37. Отечественные организации, занимающиеся вопросами КСО.

38. Социальная хартия российского бизнеса.

#### **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

##### **4.1. Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования, достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине**

ОПК-2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за
--

них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений  
 ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
<b>знать</b>	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: - отвечает устно и выполняет тестовые задания на базовом уровне, с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет; - основы принятия организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости; - разные способы управленческого воздействия на персонал; - основные направления взаимодействия человека и организации.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: - отвечает устно и выполняет тестовые задания на базовом уровне, с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет; - основы принятия организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости; - разные способы управленческого воздействия на персонал; - основные направления взаимодействия человека и организации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: - отвечает устно и выполняет тестовые задания с незначительным и замечаниями; - сущность и основы принятия организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости; - разные способы управленческого воздействия на персонал; - основы системного подхода при решении организационно-управленческих проблем; - основные направления взаимодействия человека и организации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: - отвечает устно и выполняет тестовые задания верно и в полном объеме; - сущность и основы принятия организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости; - разные способы управленческого воздействия на персонал; - основы системного подхода и системного анализа при решении организационно-управленческих проблем; - основные направления взаимодействия человека и организации.
<b>уметь</b>	Обучающийся не	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся

	<p>умеет или в недостаточной степени умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять стандартные методы принятия решений с точки зрения социальной значимости;</li> <li>- формулировать цели организации и эффективно использовать человеческие ресурсы для их достижения;</li> <li>- управлять поведением сотрудников;</li> <li>- собирать, анализировать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую организационную культуру;</li> <li>- распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</li> <li>- развивать готовность к сотрудничеству, работе в команде и разрешению конфликтов.</li> </ul>	<p>демонстрирует неполное соответствие следующих умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять стандартные методы принятия решений с точки зрения социальной значимости;</li> <li>- формулировать цели организации и эффективно использовать человеческие ресурсы для их достижения;</li> <li>- управлять поведением сотрудников;</li> <li>- собирать, анализировать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую организационную культуру;</li> <li>- распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</li> <li>- развивать готовность к сотрудничеству, работе в команде и разрешению конфликтов.</li> </ul>	<p>демонстрирует частичное соответствие следующих умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- находить организационно-управленческие решения с точки зрения социальной значимости принимаемых решений;</li> <li>- формулировать цели организации и эффективно использовать человеческие ресурсы для их достижения;</li> <li>- управлять поведением сотрудников, принимать творческие и нестандартные управленческие решения;</li> <li>- собирать, анализировать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую организационную культуру;</li> <li>- планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</li> <li>- развивать</li> </ul>	<p>демонстрирует полное соответствие следующих умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применяет методы принятия решений в управлении;</li> <li>- находить организационно-управленческие решения с точки зрения социальной значимости принимаемых решений;</li> <li>- формулировать цели организации и эффективно использовать человеческие ресурсы для их достижения;</li> <li>- управлять поведением сотрудников, принимать творческие и нестандартные управленческие решения;</li> <li>- собирать, анализировать и отрабатывать приемы работы организатора, поддерживать существующую и вырабатывать элементы новой организационной культуры;</li> <li>- планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать</li> </ul>
--	---	--	--	---



			готовность к сотрудничеству, работе в команде и разрешению конфликтов.	полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - применять на практике основные методы системного анализа; - развивать готовность к сотрудничеству, работе в команде и разрешению конфликтов.
<b>владеть</b>	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет: - способностью использовать стандартные методы принятия социально ответственных решений; - способностью управлять поведением сотрудников	Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет недостаточность владения навыками: - способностью использовать стандартные методы принятия социально ответственных решений; - способностью управлять поведением сотрудников	Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения, частично владеет навыками: - способностью нести ответственность за организационно-управленческие решения; - способностью управлять поведением сотрудников	Обучающийся свободно применяет полученные навыки, в полном объеме владеет: - способностью и готовностью нести ответственность за организационно-управленческие решения; - способностью управлять поведением сотрудников

#### 4.2. Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание

##### Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность», при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине проводится преподавателем, ведущим

занятия по дисциплине, методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность», (прошли промежуточный контроль, выполнили практические работы, выполнили реферат или выступили с докладом).

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное, правильное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, либо если при этом были допущены 2-3 несущественные ошибки.
Удовлетворительно	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, в котором освещена основная, наиболее важная часть материала, но при этом допущена одна значительная ошибка или неточность.
Неудовлетворительно	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

## ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры, протокол № 9 от «10» апреля 2021 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах.

---

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры, протокол № 11 от « 14 » мая 2022 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, а так же перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

---

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 06 от «04» марта 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, актуализации тем для самостоятельной работы, актуализации вопросов для подготовки к промежуточной аттестации, актуализации перечня основной и дополнительной учебной литературы.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 10 от «22» августа 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации электронных библиотечных систем.