

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт философии
Кафедра физического воспитания

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
Института философии
П.П. Складар

(подпись)

« 18 » 03 2024 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**«Корпоративная культура и социальная ответственность
спортивной организации»**

По направлению подготовки 49.03.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура)

Профиль подготовки: «Тренерско-преподавательская деятельность в сфере образования и учебно-тренировочном процессе»

Луганск – 2024

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративная культура и социальная ответственность спортивной организации» по направлению подготовки 49.03.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура) профиль подготовки: «Тренерско-преподавательская деятельность в сфере образования и учебно-тренировочном процессе» – __ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративная культура и социальная ответственность спортивной организации» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 49.03.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 сентября 2017 г. № 942 (с изменениями и дополнениями).

СОСТАВИТЕЛЬ:

старший преподаватель А.Л. Омеляненко

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры физического воспитания

«24» 02 2024 г., протокол № 18

Заведующий кафедрой  Т.Н. Ермолаева

Переутверждена: «__» ____ 20__ г., протокол № ____

Согласована (для обеспечивающей кафедры):

Переутверждена: «__» ____ 20__ года, протокол № ____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института философии
«15» 03 2024 г., протокол № 4.

Председатель учебно-методической
комиссии института  С.А. Пидченко

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – рассмотрение теоретических аспектов корпоративной культуры; анализ современных методов управления корпоративной культурой и получения навыков их приложения; изучение особенностей управления корпоративной культурой в контексте осуществления предприятием хозяйственной деятельности; формирование у менеджеров-управляющих ключевых компетенций, необходимых для успешного управления предприятием на основе корпоративной социальной ответственности

Задачи:

углубленное изучение основных понятий, принципов и типов корпоративной культуры;

рассмотрение теоретических аспектов управления корпоративной культурой;

обоснование концепции развития и изменения корпоративной культуры;

изучение особенностей диагностики и оценивания корпоративной культуры на конкретном предприятии;

представление современных подходов к формированию корпоративной культуры в зарубежной практике;

изучение принципов, методов и способов управления предприятием на основе социальной ответственности с учетом особенностей, присущих предприятиям различной отраслевой принадлежности, формы собственности и стадии жизненного цикла.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Корпоративная и социальная ответственность спортивной организации» относится к части дисциплин, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению подготовки 49.03.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура) профиль подготовки: «Тренерско-преподавательская деятельность в сфере образования и учебно-тренировочном процессе».

Содержание дисциплины логически взаимосвязано с дисциплинами: «Организация спортивно-зрелищных мероприятий», «Управление организационной культурой».

Изучение дисциплины необходимо для дальнейшего изучения таких дисциплин, как: «Спортивный маркетинг», «Международный опыт спортивной индустрии», «Государственно-частное партнерство в спорте».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции УК-5; ОПК-1;	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
--	---	----------------------------------

УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития; УК-5.2. Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения; УК-5.3. Оценивает события в социально-историческом, этическом и философском контекстах.	знать: историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп; этапы исторического развития мировой цивилизации, включая основные события, основных исторических деятелей, мировые религии, философские и этические учения; уметь: конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, поэтическом и философском контекстах в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции владеть: анализом исторических и философских фактов, принципами недискриминационного взаимодействия с людьми для достижения поставленной цели
--	---	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	34	20
в том числе:		
Лекции	17	10
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	17	10
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	74	88
Форма аттестации	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Теоретические основы корпоративной культуры

Актуальность концепции корпоративной культуры в современном менеджменте. Этапы формирования корпоративной культуры. Понятие и элементы корпоративной культуры. Составляющие корпоративной культуры.

Виды корпоративных культур. Некоторые типы современной организационной культуры

Тема 2. Структура корпоративной культуры

Организационные элементы корпоративной культуры. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры. Игровая структура корпоративной культуры. Имиджевая структура корпоративной культуры. Уровни корпоративной культуры. Субкультуры в организации. Позитивные и негативные корпоративные культуры.

Тема 3. Основные принципы, признаки и функции корпоративной культуры

Принципы корпоративной культуры. Признаки корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры.

Тема 4. Диагностика корпоративной культуры

Этапы диагностики. Инструменты диагностики. Виды корпоративной культуры. Методы диагностики. Визуализация корпоративной культуры. Методологические и методические проблемы диагностики корпоративной культуры.

Тема 5. Оценка организационной культуры

Этапы оценки. Описание стратегии организации как критерия оценки корпоративной культуры. Построение стратегически необходимой корпоративной культуры. Визуализация стратегически необходимой корпоративной культуры. Оценка необходимых культурных изменений.

Тема 6. Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности

Понятие корпоративной социальной ответственности. Основные характеристики КСО. Формирование комплексной модели корпоративной социальной ответственности. Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства. Социально-экономические модели партнерства бизнеса и власти.

Тема 7. Построение системы корпоративной социальной ответственности

Сущность построения системы КСО. Подходы к построению системы КСО. Основные атрибуты системы КСО. Принципы построения системы КСО. Значение КСО для усовершенствования эффективного развития бизнеса и преодоления нефинансовых рисков.

Тема 8. Способы повышения эффективности деятельности через исполнения функциональных обязанностей

Повышение эффективности деятельности по СО через Совет директоров. Кодекс корпоративного поведения и конфликты интересов. Роль КСО-менеджера в компаниях: статус, основные функции, квалификация, типичные обязанности, профессиональные стандарты.

Тема 9. КСО и социально-трудовые отношения

Понятие трудовых отношений. Сущность социально-трудовых отношений. Социальное партнерство. Международное регулирование социально-трудовых отношений. Глобализация.

Тема 10. КСО и социальная защита занятого населения

Социальная защита населения. Определение социальной защиты занятого населения. Функции, принципы и формы социальной защиты занятого населения. Коллективный договор как инструмент реализации КСО.

Тема 11. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности

Понятие эффективности корпоративной социальной ответственности, социальный отчет организации. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности. Оценка корпоративной социальной активности. Социальный аудит.

Тема 12. Развитие КСО за рубежом.

Развитие КСО в Америке. Японская модель социального обеспечения. Современные особенности зарубежных моделей корпоративной социальной ответственности в условиях глобализации.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Теоретические основы корпоративной культуры	1	1
2	Структура корпоративной культуры	2	1
3	Основные принципы, признаки и функции корпоративной культуры	2	0,5
4	Диагностика корпоративной культуры		1
5	Оценка организационной культуры	2	1
6	Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности	2	1
7	Построение системы корпоративной социальной ответственности.	2	1
8	Способы повышения эффективности деятельности через функциональные обязанности		1
9	Корпоративно-социальная ответственность и социально-трудовые отношения	2	1
10	Корпоративно-социальная ответственность и социальная защита занятого населения	2	0,5
11	Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности		0,5
12	Развитие корпоративной социальной ответственности за рубежом	2	0,5
Итого:		17	10

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Теоретические основы корпоративной культуры	1	1
2	Структура корпоративной культуры	2	1
3	Основные принципы, признаки и функции корпоративной культуры	2	0,5
4	Диагностика корпоративной культуры	2	1
5	Оценка организационной культуры		1

6	Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности	2	1
7	Построение системы корпоративной социальной ответственности.		1
8	Способы повышения эффективности деятельности через функциональные обязанности	2	1
9	Корпоративно-социальная ответственность и социально-трудовые отношения	2	1
10	Корпоративно-социальная ответственность и социальная защита занятого населения	2	0,5
11	Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	2	0,5
12	Развитие корпоративной социальной ответственности за рубежом		0,5
Итого:		17	10

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1	Теоретические основы корпоративной культуры	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников, написание и оформление рефератов в соответствии с заданиями	6	7
2	Структура корпоративной культуры	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, написание и оформление рефератов	6	7
3	Основные принципы, признаки и функции корпоративной культуры	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, написание и оформление рефератов. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	6	7
4	Диагностика корпоративной культуры	Подготовка к практическим занятиям и к промежуточному контролю знаний и умений. Самостоятельный поиск	6	7

		источников научно-технической информации.		
5	Оценка организационной культуры	Подготовка к практическим занятиям и к промежуточному контролю знаний и умений. Самостоятельный поиск источников научно-технической информации.	6	7
6	Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности	Подготовка к практическим занятиям и к промежуточному контролю знаний и умений. Самостоятельный поиск источников научно-технической информации.	6	7
7	Построение системы корпоративной социальной ответственности.	Подготовка к практическим занятиям и к промежуточному контролю знаний и умений. Самостоятельный поиск источников научно-технической информации.	6	7
8	Способы повышения эффективности деятельности через функциональные обязанности	Подготовка к практическим занятиям и к промежуточному контролю знаний и умений. Самостоятельный поиск источников научно-технической информации.	6	7
9	Корпоративно-социальная ответственность и социально-трудовые отношения	Подготовка к практическим занятиям и к промежуточному контролю знаний и умений. Самостоятельный поиск источников научно-технической информации.	6	8
10	Корпоративно-социальная ответственность и социальная защита занятого населения	Подготовка к практическим занятиям и к промежуточному контролю знаний и	6	8

		умений. Самостоятельный поиск источников научно-технической информации.		
11	Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	Подготовка к практическим занятиям и к промежуточному контролю знаний и умений. Самостоятельный поиск источников научно-технической информации.	8	8
12	Развитие корпоративной социальной ответственности за рубежом	Подготовка к практическим занятиям и к промежуточному контролю знаний и умений. Самостоятельный поиск источников научно-технической информации.	8	8
Итого:			74	88

4.7. Курсовые работы не предусмотрены учебным планом

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям

и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Гаспарович, Е. О. Корпоративная культура и социальная ответственность: диагностика, планирование, развитие. В двух частях. Часть 1 : учебно-методическое пособие / Е. О. Гаспарович ; науч. ред. О. В. Охотников ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. - Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2019. - 332 с. - ISBN 978-5-7996-2670-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1946375>

2. Гаспарович, Е. О. Корпоративная культура и социальная ответственность: диагностика, планирование, развитие. В двух частях. Часть 2 : учебно-методическое пособие / Е. О. Гаспарович ; науч. ред. О. В. Охотников ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. - Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2020. - 284 с. - ISBN 978-5-7996-3035-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1950231>

3. Беляева, Ж. С. Корпоративная социальная ответственность: Учебное пособие / Беляева Ж.С., - 2-е изд., стер. - Москва :Флинта, 2018. - 116 с.: ISBN 978-5-9765-3559-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/966425>

4. Каримова, С. А. Корпоративная социальная ответственность как источник социального капитала организации : монография / С. А. Каримова. - Москва : Креативная экономика, 2020. - 208 с. - ISBN 978-5-91292-311-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1976039>

5. Починкин, А. В. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта: Учебное пособие / Починкин А.В. - Москва :Спорт, 2016. - 384 с.ISBN 978-5-906839-55-8. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/914112>

б) дополнительная литература:

1. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: учебник для вузов / В.Я. Горфинкель [и др.] ; под редакцией В. Я. Горфинкеля, Н. В. Родионовой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2023. – 490 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/511052>.

2. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Э.М. Коротков [и др.] ; под редакцией Э.М. Короткова. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 429 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/510877>

3. Завьялова Е.Б. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: учебник для вузов /Е.Б. Завьялова, Ю.К. Зайцев, Н.В. Студеникин. – М. : Издательство Юрайт, 2023. – 125 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/511972> .

4. Божук С.Г. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: учебник для вузов / С.Г. Божук, В.В. Кулибанова, Т.Р. Тэор. – М. : Издательство Юрайт, 2023. – 226 с. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/512421>.

5. Тульчинский Г.Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Г.Л. Тульчинский. – М. : Издательство Юрайт, 2023. – 338 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/511067>.

6. Петренко, Е. С. Современные инструменты тайм-менеджмента : учебное пособие / Е. С. Петренко, Л. В. Шабалтина, А. В. Варламов. - Москва : Креативная экономика, 2019. - 86 с. - ISBN 978-5-91292-294-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1977892>

7. Аникеева О.П. Социальная ответственность бизнеса и международная конкурентоспособность [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / О.П. Аникеева. – М. : Издательство Юрайт, 2022. – 169 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/496276>.

8. Домашенко, Д. В. Современные подходы к корпоративному риск-менеджменту: методы и инструменты / Д. В. Домашенко, Ю. Ю. Финогенова. - Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2019. - 304 с. - ISBN 978-5-9776-0427-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1006768>

в) Интернет-ресурсы:

Справочно-правовая база данных «КонсультантПлюс» – <https://www.consultant.ru>

Электронная библиотека «Библиотека международной спортивной информации» – www.bmsi.ru

Портал, посвященный вопросам спортивного менеджмента и маркетинга – www.sportmanagment.ru

Официальные сайты спортивных организаций, такие как www.olympic.ru, www.sochi2014.com, www.rfs.ru, biathlonrus.com

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Корпоративная культура и социальная ответственность спортивной организации» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Видеоплеер	Media Player Classic	http://mpc.darkhost.ru/

8. Оценочные средства по дисциплине
Паспорт
оценочных средств по учебной дисциплине
«Корпоративная культура и социальная ответственность спортивной
организации»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Пороговый	знать: историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп; этапы исторического развития мировой цивилизации, включая основные события, основных исторических деятелей, мировые религии, философские и этические учения;
Основной		Базовый	уметь: конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, поэтическом и философском контекстах в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции
Заключительный		Высокий	владеть: анализом исторических и философских фактов, принципами недискриминационного взаимодействия с людьми для достижения поставленной цели

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-5.	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-	УК-5.1. Интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития;	Тема 1. Теоретические основы корпоративной культуры	1

		историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2. Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения;	Тема 2. Структура корпоративной культуры Тема 3. Основные принципы, признаки и функции корпоративной культуры	1
			УК-5.3. Оценивает события в социально историческом, этическом философском контекстах.	Тема 4. Диагностика корпоративной культуры Тема 5. Оценка организационной культуры Тема 6. Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности	1
2	ОПК-3.	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1. Разрабатывает обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивает их последствия;	Тема 7. Построение системы корпоративной социальной ответственности. Тема 8. Способы повышения эффективности деятельности через функциональные обязанности	1
			ОПК-3.2. Использует методы и технологии анализа и оценки различных вариантов управленческих решений с учетом их социальной значимости в условиях сложной и динамичной среды;	Тема 9. Корпоративно-социальная ответственность и социально-трудовые отношения Тема 10. Корпоративно-социальная ответственность и социальная защита занятого населения	1

				Тема 11. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности Тема 12. Развитие корпоративной социальной ответственности за рубежом	
--	--	--	--	--	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития;	знать: историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп; уметь: конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом межкультурного разнообразия общества в социально-историческом контекстах; владеть: анализом исторических фактов для достижения поставленной цели;	Тема 1. Теоретические основы корпоративной культуры	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты
		УК-5.2. Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения;	знать: этапы исторического развития мировой цивилизации, включая основные события, основных исторических деятелей, мировые религии, философские и этические учения; уметь: конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции владеть: анализом	Тема 2. Структура корпоративной культуры Тема 3. Основные принципы, признаки и функции корпоративной культуры	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты

			исторических и философских фактов, для достижения поставленной цели		
		УК-5.3. Оценивает события в социально-историческом, этическом и философском контекстах.	знать: основные события, основных исторических деятелей, мировые религии, философские и этические учения; уметь: конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции владеть: анализом исторических и философских фактов, принципами недискриминационного взаимодействия с людьми для достижения поставленной цели;	Тема 4. Диагностика корпоративной культуры Тема 5. Оценка организационно й культуры Тема 6. Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты

1. Вопросы для обсуждения в виде собеседования (устный или письменный опрос)

1. Основные уровни, компоненты и функции корпоративной культуры.
2. Постулаты веры и этические стандарты. Управленческая культура компании (на примерах действующих организаций).
3. Классификация и типология организационных культур. Организационная культура личности.
4. Формирование и поддержание корпоративной культуры.
5. Основные признаки “сильной” корпоративной культуры (на примерах преуспевающих корпораций).
6. Особенности корпоративной культуры в контексте глобальных преобразований мировой экономики.
7. Сущность, понятие, элементы и функции корпоративной культуры.
8. Основные установки, принципы, ценности и цели фирмы “Мацусита” (или другой иностранной или российской фирмы, сформировавшей сильную организационную культуру).
9. Роль высшего руководства в создании условий для полного раскрытия потенциала работников и поддержания корпоративной культуры.
10. Организационная культура и эффективность управления. Имидж организации как обобщенный показатель корпоративной культуры.

11. Место корпоративной культуры в новой парадигме управления.
12. Корпоративная культура в системе управления организацией.
13. Формирование организационной культуры российских предприятий.
14. Управление организационной культурой.
15. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
16. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы.
17. Проблемы этики и социальной ответственности в отечественных организациях.
18. Корпоративная культура как ресурс организации.
19. Содержание корпоративной культуры.
20. Типология корпоративных культур.
21. Формирование инновационной корпоративной культуры.
22. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур.
23. Субкультуры в корпоративной культуре организации.
24. Методы изучения корпоративной культуры.
25. Особенности организационной культуры российских организаций.
26. Роль руководителя предприятия в создании корпоративной культуры.
27. Лидерство и лидеры в системе корпоративной культуры.
28. Технология управления корпоративной культурой.
29. Изменение корпоративной культуры.
30. Ценности и функции корпоративной культуры, обеспечивающие эффективную адаптацию корпорации к внешней среде и интеграцию её внутренней среды.
31. Государственное регулирование социально-экономических процессов и параметры минимально необходимой ответственности компаний.
32. Структура и содержание социального отчета компании.
33. Основные требования к компаниям в области КСО на российской и зарубежных фондовых биржах.
34. Роль спонсорства и благотворительности в формировании деловой репутации российских компаний.
35. Содержание понятий "благотворительность" и "спонсорство".
36. Особенности благотворительной деятельности зарубежных компаний.
37. Сравнительная характеристика благотворительной деятельности в западных странах и России.
38. Проблемы ведения благотворительной деятельности отечественными компаниями.
39. Спонсорство и развитие коммуникаций с корпоративной аудиторией Преимущества спонсорства.

40. Использование спонсорства в создании положительного имиджа компании.

41. Зарубежный и российский опыт спонсорской деятельности.

42. Проблемы развития спонсорской деятельности в России.

43. Сущность социального инвестирования в корпорациях.

44. Характеристика инвестиционной деятельности.

45. Структура инвестиционной сферы.

46. Сущность социальных инвестиций. Понятие "социальное инвестирование".

47. Принципы корпоративного социального инвестирования.

48. Классификация корпоративных социальных инвестиций.

49. Социальная среда корпораций. Особенности взаимоотношения корпорации с социальной средой.

50. Факторы внутренней и внешней среды, влияющие на деятельность компании.

51. Роль социальных стратегических альянсов в современной экономике. Понятие социального альянса.

52. Распространение социальных стратегических альянсов в мировой экономике.

53. Структура социального стратегического альянса и его стадии жизненного цикла.

54. Характеристика экологического и образовательного стратегических альянсов.

55. Зарубежный опыт образования и управления социальными альянсами, возможность его использования в отечественной практике.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству доклад, сообщение

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

2. Типовые тестовые задания

1. Основой культуры предприятия является:

- А) имидж организации,
- Б) миссия предприятия
- В) внешний вид работников,
- Г) убеждения и философия предприятия.

2. Культура предприятия оказывается:

А) в системе ценностей и принципах ведения дел, установленных руководством компании, в этических нормах и официальной политике, в традициях;

Б) в ментальности, моральных принципах, этике, отношении к труду, к дисциплине, к нормам поведения, традиций народа и организации, стиля руководства и т.д.;

В) в межличностных отношениях, практике контроля за работой персонала, в четких установках, кредо компании, отношении к работникам компании и в особенной внутренней среде фирмы;

Г) нет верного ответа,

Д) все ответы правильны.

3. Культура отдельных работников организации оказывается через:

А) поведение во время конфликтных ситуаций,

Б) стиль одежды

В) моральные принципы,

Г) ораторское искусство.

4. Корпоративная культура – это...

А) культура в корпорации

Б) состояние между личными отношений в организации

В) основной компонент в достижении организационных целей, повышении эффективности организации;

Г) этика поведения на рабочем месте.

5. Главная цель корпоративной культуры – это...

А) успех в деятельности предприятия

Б) обеспечения внешней адаптации и внутренней интеграции организации

В) повышения прибыли

Г) становления стиля руководства.

6. Нормы, правила, модели поведения, знания, обычаи, традиции - это.

А) элементы материальной культуры,

Б) элементы нематериальной культуры

В) все верные ответы

Г) нет правильного ответа.

7. Культура предприятия наблюдается в таких проявлениях:

А) философия, которая задает цель существования организации и ее отношения к сотрудникам и клиентам;

Б) нормы, какие восприняты сотрудниками организации и определяющие принципы взаимоотношений в организации;

В) правила, за которыми ведется "игра" в организации;

Г) имидж организации и ее общественная роль;

- Д) все ответы правильны
- Е) нет правильного ответа
- Ж) правильные ответы А, Б, Г;
- З) правильные ответы Б, В.

8. Философия предприятия - это

- А) миссия предприятия, которая сформирована его основателями
- Б) основа мировоззрения фирмы, коллективного сознания организации;
- В) кодекс, благодаря которому, осуществляется деятельность на

предприятии

- Г) документ, который разрабатывается для регистрации предприятия.

9. Кодекс - это

- А) внутрикорпоративный документ, в котором содержатся основные принципы, которых предприятие обязывается придерживаться в отношениях с внешними контрагентами, государством и работниками;

- Б) внутрикорпоративный документ, в котором распределяются обязанности между работниками

- В) внутрикорпоративный документ, в котором планируются финансовые показатели деятельности

- Г) корпоративный документ, который определяет взаимоотношения между предприятием и поставщиком сырья и материалов.

10. К ценностям организации можно отнести:

- А) креативность, пунктуальность, обязательность,
- Б) активность, адаптивность, профессионализм
- В) новаторство, инициативность, творческие способности,
- Г) опытность, честность, порядочность.

11. К внешним проявлениям силы предприятия принадлежат:

- А) размер и расположение офисов,
- Б) престижная меблировка,
- В) стиль одежды и презентабельность сотрудников,
- Г) все ответы правильны

- Д) не имеет правильного ответа,

12. Легенды как форма проявления культуры являют собой:

- А) истории об известных деятелях культуры определенного города
- Б) истории, которые передаются из уст в уста сотрудниками

предприятия

- В) истории о политических событиях

- Г) истории, которые позволяют прорекламировать руководство предприятия.

13. Выделяют три взаимозависимых равные культуры:

- А) культура общества, предприятия, личности;
- Б) культура предприятия, корпорации, работника
- В) культура страны, региона, города
- Г) культура поставщика, потребителя, посредника.

14. Культура общества - это продукт жизнедеятельности людей, которая представляет определенный "генофонд" общества, которое владеет разным межнациональным опытом?

- А) так,
- Б) нет,
- В) частично.
- Г) правильные ответы Б, В.

15. Процесс переговоров охватывает:

- А) уточнения позиций участников переговоров, подбивки итогов, установления контакта
- Б) уточнения позиций участников переговоров, поиск альтернатив, подбивки итогов, установления контакта, снятия напряжения, фиксирования точки зрения собеседника
- В) снятия напряжения, фиксирования точки зрения собеседника, поиск альтернатив
- Г) нет верной последовательности действий

16. На переговорах нельзя:

- А) выражать свои чувства,
- Б) спрашивать,
- В) говорить слишком много,
- Г) все выше сказанное верно.

17. Что такое конфликт?

- А) эмоциональное состояние человеческого организма, которое возникает в напряженных ситуациях
- Б) отсутствие согласия между двумя или несколькими сторонами
- В) определенное поведение человека в непредсказуемых ситуациях
- Г) отсутствие согласия между руководством

18. Какие факторы влияют на стресс?

- А) индивидуальные, коллективные,
- Б) структурные, между личными
- В) организационные, личные,
- Г) удивление, спор, истощение.

19. Принцип националистичности, который следует использовать при формировании корпоративной культуры, предусматривает:

- А) необходимость соответствия корпоративной культуры современным общественным ценностям с учетом их изменений во времени
- Б) что культура - это система взаимоувязанных элементов, изменение которой возможно при условии изменения каждого из этих элементов
- В) учета национальных особенностей, менталитета, обычаев определенного региона или государства при формировании корпоративной культуры
- Г) что культура рассматривается с учетом влияния психологических, социальных, национальных, демографических и других факторов.

20. Символы в корпоративной культуре - это.

- А) дизайн и планирование территории и домов,

- Б) мебель,
- В) стиль руководства,
- Г) все выше упомянуто верное
- Д) нет правильного ответа.

21) Корпорация - широко распространенная в развитых странах форма организации предпринимательской деятельности, которая предусматривает исключительно частную собственность, юридический статус и сосредоточение функций управления в руках верхнего эшелона профессиональных управляющих (менеджеров), которые работают за наймом:

- А) Да;
- Б) Нет;

22) Рассредоточенная структура акционерного капитала, то есть наличие огромного количества мелких акционеров характерно для:

- А) Англо-американской модели корпоративного управления;
- Б) Германской модели корпоративного управления;
- В) Восточно-азиатской модели;
- Г) отечественной модели;

23) Организационная и корпоративная культура - тождественные понятия:

- А) Да;
- Б) Нет;

24) Легенды как форма проявления культуры являют собой:

- А) истории об известных деятелях культуры определенного города
- Б) истории, которые передаются из уст в уста сотрудниками предприятия
- В) истории о политических событиях
- Г) истории, которые позволяют прорекламировать руководство предприятия.

25) Базовый или глубинный уровень корпоративной культуры представлен:

- А) символика, логотип, здания;
- Б) Кодексы корпоративного поведения, философия предприятия;
- В) Базовые убеждения и ценности, которые приняты сотрудниками;

26) Корпоративный кодекс - это:

А) внутрикорпоративный документ, в котором содержатся основные принципы, которых предприятие обязывается придерживаться в отношениях с внешними контрагентами, государством и работниками;

Б) нормативно-правовой документ, в котором содержатся основные принципы, которых предприятие обязывается придерживаться в отношениях с внешними контрагентами, государством и работниками;

В) свод законов, норм и стандартов производственно-хозяйственной, социальной деятельности предприятия;

27) Закончить уравнение:

Корпоративная Культура Формальная - Корпоративная Культура Неформальная = ...

- А) менеджмент;
- Б) коэффициент насилия;

В) сопротивление работников;

Г) договорные нормы;

28) Визуальные и физические средства коммуникации, с помощью которых, организация идентифицируется и представляет себя обществу - это..

А) Корпоративная культура;

Б) Корпоративная идентификация;

В) Логотип;

Г) Корпоративный кодекс;

29) Потребители, местное сообщество, общественные организации, персонал предприятия, финансовые институты, государственные структуры, партнеры - это.

А) Целевые аудитории корпоративного имиджа;

Б) Разработчики корпоративного имиджа;

В) Элементы корпоративного имиджа;

Г) Все ответы верны;

30) Параметры анализа корпоративной культуры, как уровень делового риска и скорость получения обратной связи - это признаки классификации типов корпоративной культуры :

А) Р. Акоффа;

Б) Г. Хофштада;

В) М. Бурке;

Г) Дила-Кеннеди

31) Такие четыре аспекта, которые характеризуют менеджеров, специалистов и организации в целом, как: индивидуализм - коллективизм; дистанция власти; стремление к избежанию неопределенности; мужество - женственность выделил:

А) Р. Акофф;

Б) Г. Хофштад;

В) М. Бурке;

Г) Дила-Кеннед;

32) Философия предприятия - это ...

А) миссия предприятия, которая сформирована его основателями

Б) основа мировоззрения фирмы, коллективного сознания организации;

В) кодекс, благодаря которому, осуществляется деятельность на предприятии

Г) документ, который разрабатывается для регистрации предприятия.

33) Управление развитием культуры, как подсистема предприятия, должна также основываться на взаимодействии процессного, системного и..

А) Сценарного подходов;

Б) Комплексного подходов;

В) Современного подходов;

Г) ситуационного подходов

34) Основными функциями управления развитием культуры предприятия являются - планирование, организация, регулирование, контроль и ...

- А) Регулирование;
- Б) Прогнозирование;
- В) Мотивация;
- Г) Руководство;

35) Процесс управления развитием культуры предприятия содержит кроме функций управления такие сопутствующие процессы, как процесс принятия управленческих решений, процесс руководства персоналом и..

- А) Коммуникационный;
- Б) Прогнозирование;
- В) Оценка состояния корпоративной культуры;
- Г) Регулирование;

36) Нормы, правила, модели поведения, знания, обычаи, традиции - это.

- А) элементы материальной культуры
- Б) элементы нематериальной культуры
- В) все верные ответы
- Г) нет правильного ответа.

37) К стилям корпоративного общения относят:

- А) ритуальный, манипулятивный, гуманистический;
- Б) вербальный, невербальный;
- В) формальный, неформальный;
- Г) Все ответы верны;

38) Комплексная характеристика, которая отображает уровень качества выполнения трудовых функций во всех функциональных зонах предприятия и, в окончательном итоге определяет его эффективность и конкурентоспособность - это...

- А) сила культуры предприятия;
- Б) корпоративная культура предприятия;
- В) индикатор культуры предприятия;
- Г) форма проявления культуры предприятия;

39) Критерий и индикатор корпоративной культуры - это тождественные понятия:

- А) Да;
- Б) Нет;

40) К внешним проявлениям силы предприятия принадлежат:

- А) размер и расположение офисов,
- Б) престижная меблировка,
- В) стиль одежды и презентабельность сотрудников
- Г) все ответы правильны

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала	оценивания	Критерий оценивания
-------	------------	---------------------

(интервал баллов)	
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

3. Разноуровневые задачи и задания

1. Известно, что не существует единого общемирового определения "Корпоративной социальной ответственности". Изучите различные КСО (по материалам пособия и дополнительных источников), сведите полученную информацию в таблицу. В качестве вывода, после таблицы, приведите собственное определение, которые Вы лично считаете наиболее ёмким.

2. Ниже приведены политические заявления по проблемам социальной ответственности корпораций и бизнеса в глобальном мире. Как вы понимаете каждое из данных высказываний, есть ли среди них такой тезис, с которым бы Вы согласились, а с которым категорически нет. Почему?

..."Корпоративная социальная ответственность - это жесткое бизнес-решение. Не потому что это приятная тема, и не потому, что люди заставляют нас это делать... а потому, что это хорошо для нашего бизнеса"... (Н. Фицджеральд, Президент, Unilever)

..."С моей точки зрения, успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников. Лучшие люди хотят делать такую работу, которая приносит пользу обществу и с такой компанией, чьи ценности они разделяют, где их деятельность учитывается, и их взгляды значимы" ... (Джерун ван дер Веер, Комитет Управляющих Директоров Royal Dutch Shell)

..."Недостаточно делать только то, что предписывает закон. Мы должны быть на переднем крае тем корпоративной социальной ответственности"... (Андерс Далвиг, Президент IKEA).

3. Перечислите конкретные преимущества использования корпоративной социальной ответственности для компании, как они проявляются? По каждому пункту приведите конкретный пример из практики.

4. Чем социальная ответственность отличается от юридической? Ответ проиллюстрируйте примерами.

5. Укажите пять уровней корпоративной социальной ответственности современных компаний. Приведите примеры возможных мероприятий, которые проводят социально-ответственные компании по каждому из названных уровней.

6. На примере известной широкому кругу потребителей компании "Макдоналдс" проанализируйте, какие конкретные принципы корпоративной социальной ответственности (как внутренние, так и внешние) практикуют российские представительства данной компании.

7. Назовите ключевые этические проблемы российского бизнеса.

8. Каковы функции кодекса корпоративной этики?

9. Назовите наиболее распространенные на сегодняшний день виды этических кодексов.

10. Охарактеризуйте подходы к созданию этических кодексов в современной России.

11. Может ли бизнес быть этичным? Что Вы понимаете под этикой бизнеса? Что понимает под этикой бизнеса общественность? Постарайтесь аргументировано ответить на данные вопросы, рассмотрев несколько "жизненных ситуаций". Очень важно понять и увидеть разницу между "теорией" и "практикой" этики бизнеса.

12. На примере конкретной компании охарактеризуйте психологические законы и механизмы, лежащие в основе организационного поведения людей, и, исходя из этих законов, сформулируйте общие правила и табу корпоративной культуры. Рассмотрите такие элементы организационного управления как принципы подбора команды; правила и нормы фирменного стиля в одежде, дизайне, оформлении рабочих мест; правила конфиденциальности информации; принципы иерархии и доступности руководства для сотрудников; принципы распределения ресурсов между подразделениями и др.

13. Каждый из нас обладает широким жизненным опытом, и возможно Вы сталкивались с очень правильным, этичным поступком, который совершили Вы, Ваши коллеги или, может быть, Вы просто случайно узнали об этом из средств массовой информации. Приведите свой пример о самом этичном поступке в бизнесе (при необходимости можно изменить имена и/или названия компаний).

14. Опишите, каким образом этика бизнеса влияет на выполнение текущих задач компании, на взаимоотношения между сотрудниками. Как Вы считаете, этика бизнеса является отличительной чертой бизнеса или личности в целом?

15. На приведенной ниже схеме видно, на какие факторы влияет этика бизнеса в организации работы, как отдельной личности, так и всей компании.



16. Приведите несколько примеров, как этичность или неэтичность того или иного действия/события сказывается на работе личности или бизнесе.

17. Подготовьте материал о показателях эффективности управления в КСО. Выскажите свое мнение о том, насколько полно они учитывают специфику управленческого труда

18. По материалам периодической печати и сети Интернет рассмотрите программы корпоративной социальной ответственности в американских и европейских компаниях (на примере 3-5 компаний). Сделайте вывод о сходствах и различиях в целях и результатах рассмотренных программ.

19. В странах Европейского Союза доминируют четыре основные модели корпоративной социальной ответственности: скандинавская (Дания, Швеция, Финляндия), южноевропейская (Италия, Испания, Греция, Португалия), континентальная или бисмарковская (Германия) и англосаксонская или модель Бевериджа (Великобритания, Ирландия). Найдите основные черты каждой из названных моделей и сделайте вывод об их сходствах и различиях.

20. В силу исторических традиций ведущая роль в развитии корпоративной социальной ответственности должна принадлежать государству. В условиях российской действительности также, как и в других странах, должны быть объединены усилия бизнес-сообщества и государства. Как вы считаете, почему так необходима государственная поддержка развития корпоративной социальной ответственности, а также сформулируйте, что на ваш взгляд должно стать основной задачей органов государственной власти в данном процессе?

23. Милтон Фридман утверждает: *"В настоящее время лишь немногие тенденции в бизнес-среде могут принести столь сильный ущерб деятельности компании, как реализация стратегии социальной ответственности в ущерб интересам акционеров"*. Дайте два аргумента "за" и два аргумента "против" такой позиции.

24. Укажите три конкретных направления в реализации социально ответственного поведения современных компаний (так называемые "триединый итог", или "тройная линия ответственности"). Приведите примеры возможных мероприятий, которые проводят социально-ответственные компании по каждому из направлений.

Методические рекомендации:

На основе изучения основных теоретических положений следует сформулировать собственное обоснованное мнение по проблемам и возможным путям их решения в данной области (в зависимости от конкретной постановки вопроса).

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству

«разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в

	соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках освоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

4. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Понимание корпоративной социальной ответственности
2. Корпоративная социальная ответственность организаций: исторические предпосылки
3. Современные тенденции в корпоративной социальной ответственности
4. Характеристики корпоративной социальной ответственности
5. Содержание и значение корпоративной социальной ответственности организации
6. Общие положения принципов корпоративной социальной ответственности
7. Признание корпоративной социальной ответственности и привлечение заинтересованных сторон
8. Нефинансовая отчетность в КСО
9. Управление организацией на принципах КСО
10. Права человека как объект КСО
11. Трудовая практика как объект КСО
12. Окружающая среда как объект КСО
13. Вопросы потребителей как объект КСО
14. Привлечение и развитие общества как объект КСО
15. Руководство по внедрению корпоративной социальной ответственности в организации
16. Взаимоотношения характеристик организации и корпоративной социальной ответственности
17. Определение и привлечение заинтересованных сторон
18. Практика внедрения корпоративной социальной ответственности в организации
19. Информирование о корпоративной социальной ответственности
20. Повышение доверия относительно корпоративной социальной ответственности
21. Добровольные инициативы в сфере корпоративной социальной ответственности
22. Типичные задачи профессиональной деятельности в сфере КСО и навыки, которые их обеспечивают
23. Отношения между организацией, ее заинтересованными лицами и обществом
24. Гендерное равенство и корпоративная социальная ответственность

25. Указы и постановления ООН по защите прав потребителя
26. Международное и национальное законодательство в области прав человека и работника
27. Преимущества для организации от внедрения корпоративной социальной ответственности
28. Государство и корпоративная социальная ответственность
29. Инструменты корпоративной социальной ответственности
- Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль (экзамен)

Шкала оценивания	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)