

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»
(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)**

**Северодонецкий технологический институт
Кафедра экономики и управления**

УТВЕРЖДАЮ:

**Врио. директора СТИ (филиал)
ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»**

Ю.В. Бородач

(подпись)

« 26 »

2024 года



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И СОЦИАЛЬНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

По направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
Профиль: «Менеджмент организации производства»

Северодонецк – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративная культура и социальная ответственность» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации производства» – ____ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративная культура и социальная ответственность» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. N 954 22 февраля 2018 г. № 124 (с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г., 27 февраля 2024 г.)

СОСТАВИТЕЛЬ:

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры Экономики и управления «_02_» ____09__ 2024 г., протокол № _1_.

Врио заведующего кафедрой  Ю. В. Бородач
Переутверждена: «__» _____ 20__ г., протокол № _____.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии Северодонецкого технологического института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» «_16_» ____09____ 2024 г., протокол № ____1____.

Председатель учебно-методической комиссии
СТИ (филиала) ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»  Ю.В. Бородач

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 культура и социальная ответственность» входит в вариативную часть обязательных дисциплин подготовки студентов.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знания основ управления корпоративной культурой; содержания и концепции управления корпоративной культурой; основных экономических характеристик и форм реализации социальной ответственности отечественных корпораций; мировой и отечественный опыт внедрения практик корпоративной социальной ответственности, умения анализировать существующие элементы и положения корпоративной культуры; выявлять проблемы и обосновывать постановление цели управления корпоративной культурой; разрешать выявленные проблемы и избирать наиболее эффективные модели корпоративной культуры; анализировать основные подходы к социальной ответственности современных корпораций в системе взаимоотношений с властью и обществом; составлять программы в области корпоративной ответственности в соответствии с целями бизнеса и ожиданиями заинтересованных сторон, навыки межкультурных коммуникаций; руководства и лидерства в рабочих группах и командах с учетом национально-культурных особенностей персонала; моделирования ситуаций и принятия решений на основе национальных моделей менеджмента; реализации корпоративной социальной ответственности в отечественных условиях ведения бизнеса.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Экономическая теория» и «Макроэкономика», «Теория орга-

низаций и организационное поведение», «Маркетинг», «Менеджмент», «Менеджмент персонала», и служит основой для освоения дисциплин «ВЭД организации», «Мотивационный менеджмент», «Методы научных исследований в менеджменте».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-1. Способен использовать теоретические положения менеджмента для решения управленческих задач оперативного и стратегического характера, обеспечивать эффективное руководство трудовым коллективом на основе теорий мотивации, лидерства и власти	ПК-1.3. Использует теоретические знания для формирования лидерских качеств и формирует взаимоотношения в коллективе и корпоративную этику;	знать: основные теории и технологии управления корпоративной культуры (теории мотивации, лидерства и власти) для формирования лидерских качеств персонала; уметь: применять изучаемые теории и технологии управления корпоративной культуры в организациях региона с учетом интересов, особенностей поведения а также мнений её персонала и корпоративной этики организации; осуществлять диагностику организационной культуры;, владеть: инновационными методиками управления корпоративной культурой в организации при формировании взаимоотношения в коллективе.
ПК-3. Способен принимать управленческие решения, обеспечивающие устойчивое развитие организации в условиях динамично меняющейся конкурентной среды, оценивать условия их реализации и возможные последствия их принятия	ПК-3.3. Учитывает последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности.	знать: терминологию и суть КСО (в т.ч. понятий: КСО, социальная ответственность, социальные инвестиции, социальный аудит, спонсорство, социальный имидж, социальная эффективность; корпоративная культура, благотворительность, патронаж); типы организационной культуры и методы её формирования;; уметь: учитывать влияние факторов внешней среды на социальный имидж организации; разрабатывать мероприятия корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации с позиций концепции социальной ответственности; владеть: навыками формирования мероприятий по разработке социальной политики и стратегии организации с позиций концепции КСО; методами формирования и улучшения этического климата в организации при принятии управленческих решений.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	90	68	14
в том числе:			
Лекции	52	28	8

Семинарские занятия	-		-
Практические занятия	38	26	6
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (расчетно-графические работы, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинг, компьютерные симуляции, интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	54	90	130
Форма аттестации	зачет/зачет	зачет/зачет	зачет/зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

7 семестр

Тема 1. Корпоративная культура в системе управления организацией.

Характерные черты менеджмента XXI века. Изменения управленческой парадигмы корпорации. Новые принципы управления и корпоративная культура. Эффективность организации как объекта и субъекта управления. Особенности организационной структуры адаптивной организации. Особенности системы управления персоналом адаптирующейся организации. Изменение культуры каждого работника. Корпоративная культура и особенности кадровой политики корпорации.

Тема 2. Основы теории корпоративной культуры.

Определение понятия «Корпоративная культура». Цель и задачи корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры: уровни, качественные характеристики, функции. Объективная и субъективная формы бытия корпоративной культуры. Типология корпоративных культур по национальным особенностям поведения персонала. Типология корпоративных культур в зависимости от специфики вида деятельности. Типология корпоративных культур по признаку специфики гендерных отношений. Комплексные типологии корпоративных культур. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур. Субкультуры в корпоративной культуре организации.

Тема 3. 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 4. Основные принципы, признаки и функции корпоративной культуры

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

Тема 5. Технология управления корпоративной культурой.

Теоретические предпосылки эмпирического изучения корпоративной культуры. Методы изучения корпоративной культуры: антропологические, количественные, комбинированные. Этапы диагностики корпоративной культуры. Предпосылки и факторы формирования корпоративной культуры российских организаций. Особенности организационной культуры российских организаций. Опосредованные методы управления персоналом как важный принцип

корпоративной культуры. Роль руководителя предприятия в создании корпоративной культуры. Технология разработки Кодекса корпорации. Технология освоения корпоративной культуры. Необходимость изменения корпоративной культуры. Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры. Механизмы изменения корпоративной культуры.

Тема 6. Диагностика корпоративной культуры

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

Тема 7. Культура и культурное взаимодействие работников в организации.

Информационная культура в системе корпоративной культуры. Содержание организационно-управленческой культуры работника. Направления развития и саморазвития организационно-управленческой культуры. Характер межличностных отношений и успешность общения. Коммуникационные барьеры и стили. Влияние личностных особенностей человека на эффективность делового общения. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний. Технология проведения эффективных переговоров.

Тема 8. Инновационные аспекты управления в корпоративной культуре.

Инновации и корпоративная культура. Характеристики работников инновационной организации. Ценности инновационной организации. Сопротивление инновациям или поддержка их. Преодоление сопротивления изменениям. Распространение примеров положительного опыта инновационной деятельности. Обучающие программы. Зарубежный опыт управления инновационной деятельностью. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.

8 семестр

Тема 9. 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 10. 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 11. 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 12. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения

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

Тема 13. Корпоративная социальная ответственность 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 14. 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 15. КСО и деловая репутация, антикризисное развитие организации.

Деловая репутация организации. Влияние КСО на повышение внешней деловой репутации организации. Влияние КСО на повышение внутренней деловой репутации организации. Влияние КСО на антикризисное развитие организации.

Тема 16. КСО и конкурентные преимущества организации.

Конкурентоспособность и конкурентные преимущества организации. КСО и конкурентные преимущества организации. Среда проявления конкурентных преимуществ, фактором которых является КСО. КСО, как фактор формирования конкурентных преимуществ организации.

Тема 17. Государственно-частное партнерство как инструмент КСО.

Сущность государственно-частного партнерства. Основные виды ГЧП. Преимущества ГЧП для государства и для бизнеса. Формы ГЧП. Препятствия для реализации ГЧП в сфере экономики.

Тема 18. Развитие корпоративной социальной ответственности 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	Очно- заочная форма	Заочная форма
	7 семестр			
1	Корпоративная культура в системе управления организацией.	2	2	2
2	Основы теории корпоративной культуры.	4	2	
3	Структура корпоративной культуры.	4	4	
4	Основные принципы, признаки и функции корпоративной культуры.	2	2	
5	Технология управления корпоративной культурой.	4	4	2
6	Диагностика корпоративной культуры.	4	2	

7	Культура и культурное взаимодействие работников в организации.	4	2	
8	Инновационные аспекты управления в корпоративной культуре.	4	2	
Всего:		28	20	4
	8 семестр			
9	Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности.	2	2	2
10	Построение системы корпоративной социальной ответственности.	4	2	
11	Способы повышения эффективности деятельности через исполнения функциональных обязанностей.	2	2	
12	Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения.	2	2	
13	Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения.	2	2	1
14	Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности.	4	2	
15	КСО и деловая репутация, антикризисное развитие организации.	2	2	
16	КСО и конкурентные преимущества организации.	2	2	
17	Государственно-частное партнерство как инструмент КСО.	2	2	1
18	Развитие корпоративной социальной ответственности за рубежом.	2	2	
Всего		24	18	4
Итого:		52	38	8

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
	7 семестр			
1	Корпоративная культура в системе управления организацией.	2	2	2
2	Основы теории корпоративной культуры.	2	2	
3	Структура корпоративной культуры.	2	2	
4	Основные принципы, признаки и функции корпоративной культуры.	2	2	
5	Технология управления корпоративной культурой.	2	2	
6	Диагностика корпоративной культуры.	2	2	
7	Культура и культурное взаимодействие работников в организации.	2	2	
8	Инновационные аспекты управления в корпоративной культуре.	2	2	
Всего:		14	10	2
	8 семестр			
9	Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности.	2	2	2
10	Построение системы корпоративной социальной ответственности.	4	2	
11	Способы повышения эффективности деятельности	2	4	

	через исполнения функциональных обязанностей.			
12	Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения.	2		
13	Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения.	2	4	1
14	Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности.	4		
15	КСО и деловая репутация, антикризисное развитие организации.	2	4	
16	КСО и конкурентные преимущества организации.	2		
17	Государственно-частное партнерство как инструмент КСО.	2	4	1
18	Развитие корпоративной социальной ответственности за рубежом.	2		
Всего		24	20	4
Итого:		38	30	6

4.5. Лабораторные работы

Лабораторные работы рабочим учебным планом не предусмотрены

4.6. Самостоятельная работа студентов

Вид СРС: Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
	7 семестр			
1	Корпоративная культура в системе управления организацией.	2	4	8
2	Основы теории корпоративной культуры.	4	6	10
3	Структура корпоративной культуры.	4	4	8
4	Основные принципы, признаки и функции корпоративной культуры.	4	4	8
5	Технология управления корпоративной культурой.	4	4	8
6	Диагностика корпоративной культуры.	4	4	8
7	Культура и культурное взаимодействие работников в организации.	4	4	8
8	Инновационные аспекты управления в корпоративной культуре.	4	4	8
Всего:		30	34	66
	8 семестр			
9	Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности.	2	6	6
10	Построение системы корпоративной социальной ответственности.	4	4	10
11	Способы повышения эффективности деятельности через исполнения функциональных обязанностей.	2	4	6
12	Корпоративная социальная ответственность и со-	2	4	6

	циально-трудовые отношения.			
13	Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения.	2	4	6
14	Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности.	4	4	6
15	КСО и деловая репутация, антикризисное развитие организации.	2	4	6
16	КСО и конкурентные преимущества организации.	2	4	6
17	Государственно-частное партнерство как инструмент КСО.	2	4	6
18	Развитие корпоративной социальной ответственности за рубежом.	2	4	6
Всего		24	42	64
Итого:		54	76	130

4.7. Курсовые работы/проекты

Курсовая работа рабочим учебным планом не предусмотрена.

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 программно-информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Григорян Е.С., Корпоративная социальная ответственность: Учебник для бакалавров / Е.С. Григорян, И.А. Юрасов - М.: Дашков и К, 2016. - 248 с. - ISBN 978-5-394-02477-1 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394024771.html>

2. Жагловская А.В., Корпоративная социальная ответственность: учеб. пособие / А.В. Жагловская, В.И. Чалов. - М.: МИСиС, 2015. - 92 с. - ISBN 978-5-87623-874-0 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785876238740.html>

3. Персикова Т.Н., Корпоративная культура: учебник / Т.Н. Персикова - М.: Логос, 2015. - 288 с. (Новая университетская библиотека) - ISBN 978-5-98704-467-4 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044674.html>

4. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие / В. В. Бондаренко, Е. В. Кузнецова, М. А.Танина [и др.]. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 304 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-010231-3.

б) дополнительная 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.

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.

2. Демин Д., Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений / Данила Демин. - М.: Альпина Паблишер, 2010. - 138 с. - ISBN 978-5-9614-1147-8 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961411478.html>

3. Лайкер Дж., Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний / Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус; Сокр. пер. с англ. - М.: Альпина

Паблицер, 2011. - 354 с. (Модели менеджмента ведущих корпораций) - ISBN 978-5-9614-1356-4 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961413564.html>

4. Персикова Т.Н., Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учеб. пособие. / Т.Н. Персикова - М.: Логос, 2011. - 224 с. - ISBN 978-5-98704-127-9 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987041279.html> (д

5. Сторожева Е.В., Теория и практика корпоративного управления / Е.В. Сторожева, Е.Ю. Хамутских - М.: ФЛИНТА, 2015. - 61 с. - ISBN 978-5-9765-2283-1 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976522831.html> (

6. Шоба В.А., Корпоративная социальная ответственность: учеб.-метод. пособие / Шоба В.А. - Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2014. - 108 с. - ISBN 978-5-7782-2397-4 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785778223974.html>

в) методические издания:

1. Методические указания к проведению практических занятий по дисциплине "Корпоративная культура и социальная ответственность" (для студентов всех форм обучения направления 38.03.02 – "Менеджмент") (7 семестр) Составители: д.э.н., проф. В.Н. Тисунова, к.э.н., доц. И.Н. Годящева. – Луганск: Изд-во ЛНУ им. В. Даля, 2018. – 22 с.

2. Методические рекомендации по проведению практических занятий по дисциплине "Корпоративная культура и социальная ответственность" для студентов направления "Менеджмент" (8 семестр) / Составители: д.э.н., проф. В.Н. Тисунова, к.э.н., доц. И.Н. Годящева. – Луганск: Изд-во ЛНУ им. В. Даля, 2018. – 22 с.

3. Методические указания по выполнению контрольной работы по дисциплине «Корпоративная культура и социальная ответственность» (первая часть) для студентов заочной формы обучения по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Менеджмент организаций»/. Бессмертная В.В. – Луганск: Изд-во Луганского гос. ун-та им. В. Даля, 2021. – 32 с.

4. Методические указания по выполнению контрольной работы по дисциплине «Корпоративная культура и социальная ответственность» (вторая часть) для студентов заочной формы обучения по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Менеджмент организаций»/. Бессмертная В.В. – Луганск: Изд-во Луганского гос. ун-та им. В. Даля, 2022. – 39 с.

г) Интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Справочная правовая система «Консультант Плюс» – <https://www.consultant.ru/sys/>

Электронный периодический справочник ГАРАНТ Аналитик – <https://reestr.digital.gov.ru/reestr/301354/>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Корпоративная культура и социальная ответственность» 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
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Корпоративная культура и социальная ответственность»

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	ПК-1. Способен использовать теоретические положения менеджмента для решения управленческих задач оперативного и стратегического характера, обеспечивать эффективное руководство трудовым коллективом на основе теорий мотивации, лидерства и власти	Пороговый	Знать: основные теории и технологии управления корпоративной культуры (теории мотивации, лидерства и власти) для формирования лидерских качеств персонала;
Основной		Базовый	уметь: применять изучаемые теории и технологии управления корпоративной культуры в организациях региона с учетом интересов, особенностей поведения а также мнений её персонала и корпоративной этики организации; осуществлять диагностику организационной культуры.
Заключительный		Высокий	владеть: инновационными методиками управления корпоративной культурой в организации при формировании взаимоотношения в коллективе.
Начальный	ПК-3 Способен принимать управленческие решения, обеспечивающие устойчивое развитие организации в условиях динамично меняющейся конкурентной среды, оценивать условия их реализации и возможные последствия их принятия	Пороговый	знать: терминологию и суть КСО (в т.ч. понятий: КСО, социальная ответственность, социальные инвестиции, социальный аудит, спонсорство, социальный имидж, социальная эффективность; корпоративная культура, благотворительность, патронаж); типы организационной культуры и методы её формирования;
Основной		Базовый	уметь: учитывать влияние факторов внешней среды на социальный имидж организации; разрабатывать мероприятия корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации с позиций концепции социальной ответственности;
Заключительный		Высокий	владеть: навыками формирования мероприятий по разработке социальной политики и стратегии организации с позиций концепции КСО; методами формирования и улучшения этического климата в организации при принятии управленческих решений.

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	ПК-1	Способен использовать теоретические положения менеджмента для решения управленческих задач оперативного и стратегического характера, обеспечивать эффективное руководство трудовым коллективом на основе теорий мотивации, лидерства и власти	ПК-1.3. Использует теоретические знания для формирования лидерских качеств и формирует взаимоотношения в коллективе и корпоративную этику;	<i>Тема 1.</i> <i>Корпоративная культура в системе управления организацией</i> <i>Тема 2.</i> <i>Основы теории корпоративной культуры.</i> <i>Тема 3.</i> <i>Структура корпоративной культуры.</i> <i>Тема 4.</i> <i>Основные принципы, признаки и функции корпоративной культуры.</i> <i>Тема 5.</i> <i>Технология управления корпоративной культурой.</i> <i>Тема 6.</i> <i>Диагностика корпоративной культуры.</i> <i>Тема 7.</i> <i>Культура и культурное взаимодействие работников в организации.</i> <i>Тема 8.</i> <i>Инновационные аспекты управления в корпоративной культуре.</i>	7
2	ПК-3	Способен принимать управленческие решения, обеспечивающие устойчивое развитие организации в условиях динамично меняющейся конкурентной среды, оценивать условия их реализации и возможные последствия их принятия	ПК-3.3. Учитывает последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности.	<i>Тема 9.</i> <i>Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности.</i> <i>Тема 10.</i> <i>Построение системы корпоративной социальной ответственности.</i> <i>Тема 11.</i> <i>Способы повышения эффективности деятельности через исполнения функциональных обязанностей.</i> <i>Тема 12.</i> <i>Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения.</i> <i>Тема 13.</i> <i>Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения.</i> <i>Тема 14.</i> <i>Эффективность реализации корпоративной социальной</i>	8

				<i>ответственности.</i> <i>Тема 15.</i> <i>КСО и деловая репутация, антикризисное развитие организации.</i> <i>Тема 16.</i> <i>КСО и конкурентные преимущества организации.</i> <i>Тема 17.</i> <i>Государственно-частное партнерство как инструмент КСО.</i> <i>Тема 18.</i> <i>Развитие корпоративной социальной ответственности за рубежом.</i>	
--	--	--	--	---	--

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	Способен использовать теоретические положения менеджмента для решения управленческих задач оперативного и стратегического характера, обеспечивать эффективное руководство трудовым коллективом на основе теорий мотивации, лидерства и власти	ПК-1.3. Использует теоретические знания для формирования лидерских качеств и формирует взаимоотношения в коллективе и корпоративную этику	знать: основные теории и технологии управления корпоративной культуры (теории мотивации, лидерства и власти) для формирования лидерских качеств персонала; уметь: применять изучаемые теории и технологии управления корпоративной культуры в организациях региона с учетом интересов, особенностей поведения а также мнений её персонала и корпоративной этики организации; осуществлять диагностику организационной культуры; владеть: инновационными методиками управления корпоративной культурой в организации при формировании взаимоотношения в коллективе;	<i>Тема 1.</i> <i>Корпоративная культура в системе управления организацией</i> <i>Тема 2.</i> <i>Основы теории корпоративной культуры.</i> <i>Тема 3.</i> <i>Структура корпоративной культуры.</i> <i>Тема 4.</i> <i>Основные принципы, признаки и функции корпоративной культуры.</i> <i>Тема 5.</i> <i>Технология управления корпоративной культурой.</i> <i>Тема 6.</i> <i>Диагностика корпоративной культуры.</i> <i>Тема 7.</i> <i>Культура и культурное взаимодействие работников в организации.</i> <i>Тема 8.</i> <i>Инновационные аспекты управления в корпоративной культуре.</i>	Собеседование (устный или письменный опрос), тесты

2	ПК-3. Способен принимать управленческие решения, обеспечивающие устойчивое развитие организации в условиях динамично меняющейся конкурентной среды, оценивать условия их реализации и возможные последствия их принятия	ПК-3.3. Учитывает последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности	знать: терминологию и суть КСО (в т.ч. понятий: КСО, социальная ответственность, социальные инвестиции, социальный аудит, спонсорство, социальный имидж, социальная эффективность; корпоративная культура, благотворительность, патронаж); типы организационной культуры и методы её формирования уметь: учитывать влияние факторов внешней среды на социальный имидж организации; разрабатывать мероприятия корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации с позиций концепции социальной ответственности; владеть: навыками формирования мероприятий по разработке социальной политики и стратегии организации с позиций концепции КСО; методами формирования и улучшения этического климата в организации при принятии управленческих решений.	<i>Тема 9.</i> <i>Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности.</i> <i>Тема 10.</i> <i>Построение системы корпоративной социальной ответственности.</i> <i>Тема 11.</i> <i>Способы повышения эффективности деятельности через исполнения функциональных обязанностей.</i> <i>Тема 12.</i> <i>Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения.</i> <i>Тема 13.</i> <i>Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения.</i> <i>Тема 14.</i> <i>Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности.</i> <i>Тема 15.</i> <i>КСО и деловая репутация, антикризисное развитие организации.</i> <i>Тема 16.</i> <i>КСО и конкурентные преимущества организации.</i> <i>Тема 17.</i> <i>Государственно-частное партнерство как инструмент КСО.</i> <i>Тема 18.</i> <i>Развитие корпоративной социальной ответственности за рубежом.</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты, разнотипные задания (прикладное задание)
---	---	--	--	---	--

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Основными принципами новой парадигмы мышления и поведения, которые должны быть включены в корпоративную культуру являются:

- А. Регулирование деятельности поставщиков и продавцов;
- Б. Самоменеджмент и культура работника;
- В. Общение с потребителем;
- Г. Культура, ориентированная на перемены;
- Д. Вертикальные нисходящие коммуникации;
- Е. Все ответы верны.

2. Назовите четыре модели отношений между руководителями и подчиненными.

- А. Патернализм.
- Б. Иерархичность.
- В. Фратернализм.
- Г. Бюрократизм.
- Д. Эгалитаризм.
- Е. Партнерство.
- Ж. Демократизм.

3. Социальной эффективностью менеджмента является:

- А. Рост прибыли.
- Б. Снижение издержек обращения.
- В. Улучшение условий труда работников.
- Г. Увеличение выручки от реализации продукции.
- Д. Рост удовлетворённости персонала.
- Е. Повышение квалификации работников.

4. Источниками повышения эффективности деятельности организации являются:

- А. Улучшение климата в коллективе;
- Б. Совершенствование организационной структуры;
- В. Выживание в долгосрочной перспективе;
- Г. Высокое качество продукции;
- Д. Корпоративная культура;
- Е. Прибыль.

5. Определите иерархию (сверху вниз) трёх уровней организационной культуры:

- 1. Ценности и верования;
- 2. Артефакты;
- 3. Базовые представления.

6. Дополните данную систему интеллектуальных ценностей тремя ценностями, наиболее важными для вас:

- А. Творчество;
- Б. Принятие решений;
- В. Обучение.

7. Важнейшими установками в организации являются:

- А. Вовлеченность в работу;
- Б. Открытость сознания для нового опыта;
- В. Ответственность и активность;
- Г. Удовлетворенность трудом;
- Д. Преданность организации;
- Е. Сотрудничество.

8. Основными факторами, влияющими на удовлетворенность работой являются:

- А. Собственно работа;
- Б. Возможности продвижения по службе;
- В. Высокая самооценка;
- Г. Размер заработной платы.

9. Основными методами изучения корпоративной культуры являются:

- А. Социально-психологические.

- Б. Экономические.
- В. Партиципативные.
- Г. Административные.
- Д. Либеральные.
- Е. Антропологические.
- Ж. Количественные.
- З. Социометрические.

10. Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?

- А. «Клуб».
- Б. «Крепость».
- В. «Бейсбольная команда».
- Г. «Школа».

11. Типология культур по Ф. Тромпенаарсу включает следующие типы:

- А. Культура власти;
- Б. Культура роли;
- В. Культура процесса;
- Г. Семья
- Д. Культуру крутых парней;
- Е. Инкубатор.
- Ж. Управляемая ракета.

12. Основными ценностями инновационной культуры являются:

- А. Дисциплина;
- Б. Партнёрство;
- В. Порядок,
- Г. Творчество;
- Д. Ответственность;
- Е. Исполнительность;
- Ж. Открытость.

13. Социальная ответственность организации состоит в:

- А. Создании рабочих мест и получении прибыли.
- Б. Увеличении прибыли при соблюдении «правил игры», в участии в конкуренции без мошенничества и обмана, в обеспечении дохода акционеров и сохранении рабочих мест.
- В. Учете интересов общества.
- Г. Производстве необходимых товаров и эффективном использовании ресурсов.
- Д. Разработке этических кодексов корпоративной культуры.

14. Современная компания борется с такими привычками персонала, как употребление алкоголя и курение на работе. Какой этический подход положен в основу данного решения?

- А. Морально-правовой.
- Б. Индивидуальный.
- В. Утилитарный.
- Г. Справедливый.

15. Какие формы власти способствуют большему сотрудничеству со стороны подчиненных?

- А. Вознаграждение.
- Б. Участие.
- В. Экспертная власть.
- Г. Законная власть.
- Д. Убеждение.
- Е. Власть информации.
- Ж. Харизма.
- З. Принуждение.

16. Какой стиль управления наиболее соответствует культуре, ориентированной на перемены?

- А. Демократический.
- Б. Либеральный.
- В. Ориентированный на человека.
- Г. Авторитарный.
- Д. Ориентированный на задачу.
- Е. Все предыдущие ответы неверны.
- Ж. Все предыдущие ответы верны.

17. Индивидуальный стиль менеджера определяется:

- А. Степенью свободы при принятии решений.
- Б. Выбором методов управления.
- В. Образованием.
- Г. Стажем работы.
- Д. Его ценностями и принципами.

18. Укажите наибольший барьер на пути восходящих коммуникаций.

- А. Разное восприятие.
- Б. Неумение слушать.
- В. Выбор неверных каналов.
- Г. Невербальные преграды.
- Д. Эмоции.
- Е. Различия в статусах и власти.
- Ж. Несоответствие коммуникационных сетей поставленным задачам.

3. Семантические барьеры.

19. Устные коммуникации окажутся предпочтительнее, если сообщение является сложным, двусмысленным, персональным.

- А. Да. Б. Нет.

20. Менеджеры должны ликвидировать слухи в организации.

- А. Да. Б. Нет.

21. Для менеджера более важным коммуникативным навыком является умение четко формулировать свои мысли, требования, задачи, а не умение слушать.

- А. Да. Б. Нет.

22. Какие методы способствуют преодолению сопротивления переменам?

- А. Предоставление информации.
- Б. Создание венчурных команд.
- В. Привлечение к принятию решений.
- Г. Обеспечение испытания изобретения.
- Д. Четкое формулирование преимуществ перемен.
- Е. Переговоры.
- Ж. Принуждение.

23. Какие, по Вашему мнению, способы разрешения конфликтов относятся к педагогическим?

- А. Убеждение;
- Б. Просьба;
- В. Беседа;
- Г. Решение суда.

24. Причинами стресса могут явиться:

- А. Переход на другую работу;
- Б. Плохие физические условия работы;
- В. Расширение фронта работ;
- Г. Все ответы верны
- Д. Все ответы неверны

25. Роль стресса:

- А. Положительная;
- Б. Отрицательная;
- В. Нейтральная;
- Г. Неоднозначная;

26. Какой метод разрешения межличностного конфликта является наилучшим?

- А. Сглаживание.
- Б. Принуждение.
- В. Установление общих целей.
- Г. Разъяснение требований к работе.
- Д. Компромисс.
- Е. Сотрудничество.

Ж. Предыдущие ответы неверны.

З. Предыдущие ответы верны.

27. Преимуществами самоменеджмента являются:

- А. Рост квалификации подчиненных и руководителей.
- Б. Налаживание межгруппового взаимодействия.
- В. Улучшение коммуникаций между людьми.
- Г. Разрешение конфликтов.
- Д. Лучшая организация труда.
- Е. Рост удовлетворенности работой.
- Ж. Уменьшение сопротивления переменам.

З. Большая мотивация труда.

28. В первую очередь необходимо быстро выполнить самые легкие дела, требующие минимальных затрат времени, а затем приступить к выполнению сложных и важных дел, так как они не терпят спешки.

А. Да. Б. Нет.

29. Назовите причины нежелания руководителя делегировать полномочия подчиненным.

- А. Боязнь критики за ошибки.
- Б. Недоверие к подчиненным.
- В. Неумение руководить.
- Г. Отсутствие уверенности в себе.
- Д. Конкуренция со стороны подчиненных.

30. Подчиненным необходимо делегировать:

- А. Рутинную работу.
- Б. Срочные, но не важные дела.
- В. Подготовительную работу.
- Г. Срочные и важные дела.
- Д. Контроль результатов.
- Е. Несрочные и неважные дела.
- Ж. Мотивация сотрудников.

З. Задачи, связанные с риском

31. Какое из следующих утверждений более точно отражает социальный аспект управления человеческими ресурсами?

- А. Счастливый работник - производительный работник.
- Б. Рабочим необходимы межличностные контакты, чтобы быть удовлетворенными работой.
- В. Результативный рабочий - счастливый рабочий.
- Г. После удовлетворения финансовых потребностей важной становится дружба в коллективе.

32. Функцию интеграции внутренней среды организации реализуют следующие функции корпоративной культуры:

- А. Нормативно-регулирующая;
- Б. Вхождение в организацию;
- В. Интегрирующая;
- Г. Коммуникативная;
- Д. Инновационная;
- Е. Обучение требуемому поведению;
- Ж. Вовлеченность работников в дела организации.

33. Функцию адаптации организации к внешней среде реализуют следующие функции корпоративной культуры:

- А. Ориентации на потребителя;
 - Б. Замещения формальных механизмов и отношений на неформальные;
 - В. Формирования и поддержания партнёрских отношений с внешними стейкхолдерами;
 - Г. Мотивационная;
 - Д. Ориентации организации на социально-ответственное поведение.
- 34.** Формами проектирования работы в организациях с инновационной культурой являются:
- А. Ротация, обогащение работы, создание социотехнических систем.
 - Б. Расширение работы, создание каналов обратной связи, повышение значимости работы.
 - В. Упрощение работы, ротация, автономность.
 - Г. Обогащение работы, установление связей с клиентом, обратная связь.
- 35.** Самой трудной проблемой на пути организационной социализации является:
- А. Вхождение человека в организацию.
 - Б. Проблема коррекции или изменения поведения человека.
 - В. Девиантное поведение.
 - Г. Необходимость обеспечения гармоничного и эффективного включения сотрудников в жизнь организации.
- 36.** Какие меры позволят снизить девиантное поведение работников?
- А. Прием на работу специалистов только с высшим образованием.
 - Б. Изучение мнений потребителей.
 - В. Всеобщее управление качеством.
 - Г. Тестирование на употребление наркотиков при приеме на работу.
 - Д. Самоконтроль персонала.
 - Е. Анализ продаж на одного работника.
 - Ж. Справедливое вознаграждение.
 - З. Публичное признание.
 - И. Контроль качества конечного продукта.
 - К. Совершенствование системы отбора персонала.
- 37.** Как соотносятся между собой социализация и корпоративная культура?
- А. Культура - инструмент социализации;
 - Б. Социализация - способ передачи культуры;
 - В. Социализация - цель корпоративной культуры;
 - Г. Культура - база, основа социализации.
- 38.** Значение контроля состоит в том, чтобы:
- А. Уличить кого-либо в неверных действиях и поступках;
 - Б. Оказать своевременную помощь и стимулирующее воздействие в целях мотивации сотрудников;
 - В. Обеспечить достижение целей организации;
 - Г. Предвидеть ошибки в работе и не допустить их.
- 39.** Какие факторы противодействуют культурной адаптации международных партнеров?
- А. Тип организационной культуры.
 - Б. Культурный шок.
 - В. Этноцентризм.
 - Г. Культурная эмпатия.
 - Д. Предварительное обучение.
 - Е. Социальные стереотипы.
- 40.** Различия национальных культур изучил и представил в виде модели:
- А. Г. Шварц;
 - Б. Г. Хофстеде;
 - В. М. Бонд;
 - Г. К. Арджирис.

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

2. Дискуссионные вопросы для обсуждения

(пороговый уровень)

1. Место корпоративной культуры в новой парадигме управления.
2. Корпоративная культура в системе управления организацией.
3. Формирование организационной культуры российских предприятий.
4. Управление организационной культурой.
5. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
6. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы.
7. Проблемы этики и социальной ответственности в отечественных организациях.
8. Корпоративная культура как ресурс организации.
9. Содержание корпоративной культуры.
10. Типология корпоративных культур.
11. Формирование инновационной корпоративной культуры.
12. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур.
13. Субкультуры в корпоративной культуре организации.
14. Методы изучения корпоративной культуры.
15. Особенности организационной культуры российских организаций.
16. Роль руководителя предприятия в создании корпоративной культуры.
17. Лидерство и лидеры в системе корпоративной культуры.
18. Технология управления корпоративной культурой.
19. Изменение корпоративной культуры.
20. Ценности и функции корпоративной культуры, обеспечивающие эффективную адаптацию корпорации к внешней среде и интеграцию её внутренней среды.
21. Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией организации.
22. Информационная культура в системе корпоративной культуры.
23. Организационно-управленческая культура работника: содержание и методы развития.
24. Характер межличностных отношений и успешность общения.
25. Коммуникационные барьеры и стили.
26. Формирование эффективных коммуникационных стилей в организации.
27. Влияние личностных особенностей человека на эффективность делового общения.
28. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний.
29. Технология проведения эффективных переговоров.
30. Инновации и корпоративная культура.
31. Механизмы изменения корпоративной культуры.
32. Характеристики культуры инновационной организации.
33. Зарубежный опыт управления инновационной деятельностью.
34. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.
35. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
36. Экологическая культура в системе корпоративной культуры организации.
37. Современные принципы этической культуры.
38. Корпоративная культура и поведение организации.

39. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала корпорации.
40. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
41. Перспективы развития корпоративной культуры в России.
42. Управление индивидуальным стрессом в организации с сильной корпоративной культурой.
43. Место социализации индивида в корпоративной культуре организации.
44. Девиантное поведение работников в организации и корпоративная культура.
45. Формирование поведения индивида в организации.
46. Эволюция и трансформация корпоративной культуры.
47. Суть понятия КСО и основные характеристики КСО.
48. Эволюция формирования комплексной модели КСО.
49. Внешние и внутренние источники КСО, т.е. силы «диктующие» бизнесу его социально ответственное поведение.
50. Понимание и реализация КСО.
51. Концепция стейкхолдеров.
52. Концепция «корпоративного гражданства» и четыре «границы» по А. Кероллу.
53. Концепция корпоративной устойчивости (ЗР) (три пи), предложенная Джоном Элкингом.
54. Особенности американской и европейской модели КСО.
55. Появление и проявление необходимости КСО.
56. КСО как фактор, обеспечивающий конкурентное преимущество организации.
57. Стандарты социальной ответственности.
58. Субъект и объект КСО.
59. КСО с точки зрения системного подхода.
60. Четыре основных направления внутренней КСО.
61. КСО как система, обеспечивающая повышение эффективности общественного воспроизводства и конкурентоспособность.
62. Интеллектуальный потенциал организации и структурные активы и авуары.
63. Признаки интеллектуальной организации.
64. Типология ресурсов интеллектуального потенциала организации.
65. Корпоративные знания и таксономия знаний в интеллектуальном потенциале.
66. Два стиля управления человеческим потенциалом компаний.
67. Управление знаниями в организации.
68. Актуальность КСО и особенности внутренней КСО в РФ.
69. Социальный пакет и принципы его составления.
70. Ключевые направления развития внутренней КСО.
71. Специфика внешней КСО.
72. Основные формы социальной ответственности.
73. Формы поддержки «внешней» среды (гранты и льготные займы).
74. Благотворительные фонды КСО.
75. Влияние КСО на процесс устойчивого развития организации.
76. Деловая репутация организации.
77. Влияние КСО на повышение внешней деловой репутации организации.
78. Влияние КСО на повышение внутренней деловой репутации организации.
79. Влияние КСО на антикризисное развитие организации.
80. Конкурентоспособность и конкурентные преимущества организации.
81. КСО и конкурентные преимущества организации.
82. Среда проявления конкурентных преимуществ, фактором которых является КСО
83. КСО, как фактор формирования конкурентных преимуществ организации.

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«дискуссионные вопросы для обсуждения»**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, при-

	вел 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.)

3. Рефераты

(базовый уровень)

Темы рефератов:

1. Сущность социального управления.
2. Роль управления в преобразовании общества.
3. Школа научного управления.
4. Школа административного управления.
5. Школа человеческих отношений и поведенческих наук.
6. Вклад различных школ в развитие управленческой мысли.
7. Особенности процессного подхода к управлению.
8. Особенности системного подхода к управлению.
9. Роль человеческого фактора в практике управления.
10. Принципы управленческой деятельности.
11. Модель организации как открытой системы
12. Основные функции управления.
13. Взаимосвязь управленческих функций и их общие характеристики.
14. Стратегическое планирование как ресурс антикризисного управления.
15. Стратегические цели: механизм выдвижения и реализации.
16. Диагностика внешней среды как один из важнейших этапов стратегического планирования.
17. Управленческое обследование организации как один из важнейших
18. этапов стратегического планирования
19. Влияние внешней и внутренней среды на процесс планирования.
20. Основные принципы организационной деятельности.
21. Взаимоотношения организационных полномочий.
22. Мотивационная сфера социального управления: тенденции развития.
23. Смысл и эволюция понятия «мотивация».
24. Вклад теории потребностей Маслоу в практику управления.
25. Вклад теории потребностей МакКлелланда в практику управления.
26. Вклад двухфакторной теории мотивации Герцберга в практику управления.
27. Вклад мотивационной теории ожиданий в практику управления.
28. Вклад мотивационной теории справедливости в практику
29. управления.
30. Процедурные и поведенческие аспекты функции контроля.
31. Пути повышения эффективности управленческого контроля.
32. Характеристики внутренней среды организации.
33. Воздействие внешней среды на организацию.
34. Направленность, содержание и организационная форма методов управления.
35. Организационно-административные методы управления.
36. Экономические и социально-психологические методы управления.

37. Управленческое решение: оптимизация принятия и реализации.
38. Учет поведенческих факторов как необходимое условие эффективного управленческого решения.
39. Методы моделирования управленческих ситуаций.
40. Методы прогнозирования в управлении.
41. Роль информационного обмена в управленческой деятельности.
42. Информационный обмен внутри организации.
43. Пути повышения эффективности межличностных коммуникаций.
44. Формирование трудовых ресурсов.
45. Подготовка и профессиональная ориентация кадров.
46. Государственная кадровая политика.
47. Административно-правовой статус государственного служащего.
48. Профессиональная культура управления.
49. Пути повышения эффективности менеджмента.
50. Особенности различных стилей руководства.
51. Нововведения в управленческой практике.
52. Система методов управления организацией.
53. 14 главных принципов любого метода управления организацией.
54. Управлять организацией в стиле лидера: 4 принципа Lego.
55. Совершенствование управления организацией – метод Деминга.
56. Новые методы управления AGILE: практика внедрения в управлении.
57. Этно-национальные стереотипы в деловой коммуникации стран Южной и Северной Европы.
58. Этно-национальные стереотипы в деловой коммуникации стран Западной Европы.
59. Этно-национальные стереотипы в деловой коммуникации стран Америки и Азии.
60. Этно-национальные стереотипы в деловой коммуникации стран постсоветского пространства.
61. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации;
62. Тенденции социального развития в современном обществе;
63. Экономическая основа социального развития организации;
64. Общая характеристика методов социального управления;
65. Общая характеристика внутренней и внешней социальной среды организации;
66. Исторические предпосылки решения социально-трудовых проблем на Западе;
67. Социальное управление в дореволюционной России и СССР;
68. Современные тенденции гуманизации труда;
69. Уровень и качество жизни;
70. Общая характеристика концепции качества трудовой жизни работников;
71. Удовлетворенность трудом и способы ее измерения;
72. Сущность и значение концепции социальной ответственности бизнеса;
73. Три подхода к интерпретации КСО;
74. Социальная политика государства и ее влияние на организацию;
75. Модели социальной политики и КСО;
76. Корпоративная социальная ответственность в США;
77. Корпоративная социальная ответственность в Европе;
78. Особенности социальной политики в РФ;
79. Система социальной защиты населения;
80. Характеристика социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений;
81. Система социального партнерства в РФ;
82. Зарубежный опыт социального партнерства;
83. Государство в системе социального партнерства;
84. Представители наемных работников в системе социального партнерства;
85. Работодатели в системе социального партнерства;
86. Формирование системы социального партнерства на уровне организации;

87. Коллективный договор как инструмент социального партнерства;
88. Внутренний контроль в системе социального партнерства;
89. Социальные программы компании как инструмент реализации ее социальной ответственности;
90. Уровни участия бизнеса в социальной сфере;
91. Социальное инвестирование и социально-ответственное инвестирование;
92. Межсекторное социальное партнерство и корпоративное волонтерство как формы осуществления организацией своей региональной социальной политики;
93. Влияние социально ответственного поведения организации на показатели ее деятельности;
94. Общая характеристика управления социальной ответственностью организации;
95. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности;
96. Сущность и значение внутренней социальной политики организации;
97. Основные подходы к формированию социального пакета в организации;
98. Сущность и значение социального кодекса в организации;
99. Условия и охрана труда как фактор внутренней социальной среды организации;
100. Гуманизация условий труда;
101. Система управления охраной труда в организации;
102. Характеристика механизмов социальной защиты работников от профессионального риска;
103. Организационная культура как фактор социального развития;
104. Социально-психологический климат в коллективе как фактор внутренней социальной среды организации;
105. Обучение персонала как фактор повышения качества трудовой жизни работников;
106. Сущность и значение социальной защиты работников организации;
107. Нормы трудового законодательства в области социальной защиты работников;
108. Социальная инфраструктура как фактор социальной среды организации;
109. Управление социальной инфраструктурой организации;
110. Материальное вознаграждение как фактор повышения качества трудовой жизни работников;
111. Новые подходы к стимулированию труда работников;
112. Общая характеристика систем группового премирования;
113. Общая характеристика социальных стратегий организации; Общая характеристика социального планирования в организации;
114. План социального развития; Социальный паспорт организации;
115. Подходы к оценке уровня социального развития организации; Общая характеристика нефинансовой (социальной) отчетности организации;
116. Сущность и значение социального аудита и социальных рейтингов; Основные стандарты социальной отчетности.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен 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	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)

3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

4. Разноуровневые задачи и задания

(базовый уровень)

Задание 1. Начальник планово-экономического отдела агропромышленного предприятия уходит на пенсию. Вы утверждены в должности начальника отдела. Коллектив с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела, придерживаясь следующего плана:

а) что вы можете рассказать о себе как о человеке и специалисте (ваше прошлое, настоящее, планы на будущее)?;

б) какие мотивы побудили вас прийти именно в этот отдел и занять должность начальника?;

в) ваше отношение к своим обязанностям, правам, полномочиям? Какие задачи вы хотели бы решать?;

г) что вы ожидаете от коллектива, в чем хотите найти поддержку и понимание?;

д) как вы представляете себе будущее отдела, трудового коллектива, его деятельность, общественную жизнь и перспективы роста? Если учесть, что члены коллектива будут по-разному прогнозировать ваши действия, ожидая подтверждений своим предположениям, ваше выступление должно быть кратким, четким, аргументированным, убедительным, эмоционально ярким.

Задание. Подготовьте тезисы своего выступления. Время на подготовку – не более 30 мин, на выступление перед коллективом отдела – 10 мин..

Задание 2. Вы утверждены начальником отдела предприятия. С коллективом отдела вы не знакомы, но предварительно информированы о ситуации, сложившейся на данный момент. Завтра вы непосредственно приступите к выполнению своих служебных обязанностей и должны к этому подготовиться. Подумайте, какие задачи вам надо решить, с кем встретиться, какую информацию собрать, с какими предложениями обратиться к коллективу. Вы не должны быть застигнуты врасплох в свой первый день. Если вы не можете сразу заявить о себе как о хозяине положения, способном организаторе, окажетесь в плену у «текучки» и обстоятельств, вам трудно будет в дальнейшем рассчитывать на успех. 3. Подумайте, что и в какой последовательности вы будете делать в первый день работы. Помните, что подчиненные ожидают от вас многого: советов, указаний, сочувствия, новой информации, сохранения или изменения привычного уклада работы, введенных порядков, критических замечаний, одобрения, похвалы и т. п. Вас сознательно или бессознательно будут сравнивать с прежним начальником. Все ваши действия, высказывания, предложения, замечания будут оцениваться. С первого же дня подчиненные будут прогнозировать ваше поведение в будущем и сопоставлять с ним свои надежды.

Задание. Разработайте план первого рабочего дня. Время на подготовку – не более 40 мин, на изложение и аргументацию плана перед слушателями – 15 мин. *(высокий уровень)*

Задача 1. Оценить качество управленческого решения, если качество последовательных процедур по разработке и реализации принятого решения оценивается следующим образом: информационная подготовка – 0,8; разработка альтернатив – 0,7; согласование вариантов – 0,8; выбор одного варианта – 0,7; утверждение варианта – 0,8; реализация – 0,7; контроль выполнения – 0,7; информирование – 0,8.

Указание к решению. Качество каждого этапа разработки и реализации решения вносит существенный вклад в оценку качества всего управленческого решения в целом. Качество измеряется в относительных единицах от 0 до 1. Низшему уровню качества управленче-

ского решения присваивается значение 0, а высшему – 1. Общее качество управленческого решения вычисляется как произведение значений качеств всех составляющих его этапов, стадий и операций, выполняющихся последовательно.

Задача 2. Имеются семь инвестиционных проектов K1, K2, ..., K7. Каждый из них характеризуется составной прибылью в условных единицах и затратами в млн. р., приведенными в таблице 3.

Таблица 3 – Характеристики инвестиционных проектов

Показатель	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7
Прибыль, у. ед.	2,6	1,8	2,3	2,7	2,0	1,6	3,0
Затраты, млн. р.	1,0	0,9	1,0	1,2	0,7	0,6	2,5

Лимит финансирования, выделенный для реализации проектов, составляет 3,5 млн. р. Определить перечень эффективных проектов.

Указание к решению. Для выбора эффективных проектов с целью последующей реализации в соответствии с лимитом финансирования необходимо рассчитать эффективность каждого проекта как соотношение прибыли к затратам. Затем упорядочить проекты по величине эффективности, начиная с наибольшей. После чего, суммируя затраты данных проектов нарастающим итогом, выбрать те проекты, которые по сумме затрат не превышают лимит финансирования.

Ситуация 1. Процветание и будущее фирмы зависят, прежде всего, от внедрения нововведений. Однако нередко менеджеру приходится сталкиваться с сопротивлением изменениям, внедрению нового, передового. Какие действия может предпринять менеджер, чтобы преодолеть такое противодействие инновациям? Какую программу инноваций вы предложите, если вас назначат менеджером данной фирмы?

Задание. Рассмотрите ситуацию, предложите управленческие пути решения

Ситуация 2. При проведении реконструкции производства мастер получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устроиться от этого дела. Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных – 20 человек - и попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался.

Вопросы: 1. Как вы думаете, какие принципы управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру? 2. Чем руководствовался мастер, обращаясь к начальнику цеха?

Ситуация 3. Ваш руководитель озабочен тем, чтобы привлечь новых и удержать высокоэффективных сотрудников, которые нужны организации для успешной работы, используя политику поддержки служащих. Он попросил вас заняться этим вопросом.

Задание. Подготовьте краткую справку с конкретными предложениями для вашего руководителя.

Ситуация 4. Компания взяла на работу выпускника вуза, талантливого, но ещё мало знающего о практике применения своих талантов и реалиях бизнеса. Компания учила новичка всем премудростям, руководство лелеяло надежды: «Этот энтузиазм плюс немного опыта – и это будет самый эффективный наш сотрудник». Однако в тот самый момент, когда эти «розовые» надежды были, кажется, уже на грани реализации, их главный реализатор, поблагодарив за всё, чему его здесь научили, исчезает в офисе другого работодателя (хорошо, если не конкурента).

Вопросы: Каковы, по-вашему, потребности молодого специалиста?

Что явилось решающей причиной ухода его из организации?

Ситуация 5. Мастер Беляков жалуется, что он целый день без перерыва на ногах. Если бы он сам обо всем не беспокоился, все шло бы наперекосяк. У него нет времени даже для того, чтобы перекусить. Поэтому нет ничего удивительного в том, что вечерами он приходит домой полностью «выжатый». При анализе деятельности мастера Белякова выяснилось сле-

дующее: мастер систематически исключал из поля зрения своих бригадиров. Указания он давал непосредственно отдельным рабочим и детально проверял выполнение. Если работа была выполнена неудовлетворительно, он вмешивался и начинал лично исправлять ошибку.

Вопросы: 1. Выявите причины сложившейся ситуации. 2. Определите стиль управления мастера.

Ситуация 6. 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.

Ситуация 7. 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).

Ситуация 8. Перечислите конкретные преимущества использования корпоративной социальной ответственности для компании, как они проявляются? По каждому пункту приведите конкретный пример из практики.

Ситуация 9. Чем социальная ответственность отличается от юридической? Ответ проиллюстрируйте примерами.

Ситуация 10. Укажите пять уровней корпоративной социальной ответственности современных компаний. Приведите примеры возможных мероприятий, которые проводят социально-ответственные компании по каждому из названных уровней.

Ситуация 11. 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.

Ситуация 12. Назовите ключевые этические проблемы российского бизнеса.

Ситуация 13. Каковы функции кодекса корпоративной этики?

Ситуация 14. Назовите наиболее распространенные на сегодняшний день виды этических кодексов.

Ситуация 15. Охарактеризуйте подходы к созданию этических кодексов в современной России.

Ситуация 16. Может ли бизнес быть этичным? Что Вы понимаете под этикой бизнеса? Что понимает под этикой бизнеса общественность? Постарайтесь аргументированно ответить на данные вопросы, рассмотрев несколько "жизненных ситуаций". Очень важно понять и увидеть разницу между "теорией" и "практикой" этики бизнеса.

Ситуация 17. 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.

Ситуация 18. Каждый из нас обладает широким жизненным опытом, и возможно Вы сталкивались с очень правильным, этичным поступком, который совершили Вы, Ваши кол-

леги 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).

Ситуация 19. 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?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	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 усвоенного 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

5. Практическое задание (высокий уровень)

Задание 1.

1) В группе, которой Вы управляете, есть как старые, так и только что принятые работники. Новые работники еще обучаются. В общем, в команде хорошая рабочая обстановка, опытный персонал помогает новичкам достичь определенного уровня. Но в последнее время растет недовольство, так как новый персонал не вполне справляется с работой. Вас беспокоит, что негативное отношение к новичкам разрушит хорошую командную работу и группе не удастся достичь высоких результатов.

Задание. Опишите какие шаги необходимо предпринять, чтобы решить накопившиеся проблемы:

Характеристика ситуации и применение различных методов управления	Мероприятия по основным видам воздействия
Краткая характеристика проблемы в группе	
Подходы руководителя к реализации проблемы	
Требования к старым и новым работникам	
Материальное воздействие	
Организационное воздействие	
Административное воздействие	
Моральное воздействие	

Задание 2.

Составьте сетевой график исходя из следующего перечня действий:

Действие	Очередность	Продолжительность
А	—	3
Б	—	5

В	А	4
Г	Б	6
Д	В, Г	9
Е	Б	8
Ж	Б	3
З	Ж	2

- а) Определите критический путь и общую продолжительность проекта.
 б) Составьте график Ганта.
 в) При условии, что для выполнения каждого действия необходим один работник, составьте график потребностей в рабочей силе на протяжении всего проекта.

Задание 3.

Вы приняли руководство отделом. Ваш предшественник запустил свои обязанности настолько, что они превратились в проблему. Вы поняли, что персонал не заинтересован в работе и циничен. Ответ сотрудников на все: «Мы уже видели это раньше, тогда это не работало и сейчас не получится». Другой менеджер считает сотрудников «кучкой бездельников». Все же эту группу жалко, так как ими плохо управляли. С точки зрения карьеры, Вам необходимо показать успехи в управлении этим отделом. Все изменения команда считает ненужными. В Вас видят карьериста. Они против всего, что может изменить ситуацию.

Задание. Предложите и опишите, что Вы можете предпринять, чтобы улучшить работу команды:

<i>Характеристика ситуации и применение различных методов управления</i>	<i>Мероприятия по основным видам воздействия</i>
Краткая характеристика проблемы в группе	
Подходы руководителя к реализации проблемы	
Требования к старым и новым работникам	
Материальное воздействие	
Организационное воздействие	
Административное воздействие	
Моральное воздействие	

Задание 4.

Вы сформировали команду из заинтересованных и трудолюбивых работников в короткий срок. Большинство работает хорошо, а некоторые преуспевают с тех пор, как перешли в Ваш отдел. Они знающие работники, хорошо работают в команде, стараются обсуждать вопросы, согласовывать мнения и быстро выполнять решения. Однако, часто собрания в коллективе проходят неформально в нерабочее время. Ваше беспокойство по поводу некоторых решений, принятых на них, растет. Иногда Вас не приглашают на собрания, и Вы не можете повлиять на решение. Несколько раз, принятые решения без Вашего ведома, отрицательно влияли на работу. Двое из группы стараются захватить лидерство. Отношения пока нормальные, но есть почва для конфликта. Другие члены группы склоняются к той или другой стороне. Это также причина для беспокойства. Вы рекомендовали своим подчиненным быть более ответственными за свою работу. Но некоторые восприняли Ваши рекомендации – как «тяжелую руку», что отрицательно повлияет на работу и ухудшит результаты.

Задание. Опишите какие шаги необходимо предпринять, чтобы улучшить ситуацию:

<i>Характеристика ситуации и применение различных методов управления</i>	<i>Мероприятия по основным видам воздействия</i>
Краткая характеристика проблемы в группе	
Подходы руководителя к реализации проблемы	
Требования к старым и новым работникам	
Материальное воздействие	
Организационное воздействие	
Административное воздействие	
Моральное воздействие	

Задание 5. Приведите несколько примеров, как этичность или неэтичность того или иного действия/события сказывается на работе личности или бизнесе.

Задание 6. Подготовьте материал о показателях эффективности управления в КСО. Выскажите свое мнение о том, насколько полно они учитывают специфику управленческого труда.

Задание 7. 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.

Задание 8. 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.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

6. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

1. Корпоративная культура в системе управления организацией.
2. Содержание корпоративной культуры: уровни, качественные характеристики, функции.
3. Объективная и субъективная формы бытия корпоративной культуры.
4. Типология корпоративных культур по национальным особенностям поведения персонала.
5. Типология корпоративных культур в зависимости от специфики вида деятельности.
6. Типология корпоративных культур по признаку специфики гендерных отношений.
7. Комплексные типологии корпоративных культур.
8. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур.
9. Субкультуры в корпоративной культуре организации.
10. Корпоративная культура как ресурс организации.
11. Методы изучения корпоративной культуры.
12. Технология управления корпоративной культурой.
13. Технология разработки и внедрения корпоративной культуры.
14. Необходимость и факторы, определяющие изменения корпоративной культуры.
15. Механизмы изменения корпоративной культуры.
16. Социализация работников в организации как способ сохранения и формирования корпоративной культуры.
17. Девиантное поведение работников: факторы, способствующие девиации, классификация преступлений и девиаций на работе.
18. Роль руководителя организации в управлении корпоративной культурой.
19. Предпосылки, факторы и особенности формирования корпоративной культуры российских организаций.
20. Корпоративная культура и поведение организации.
21. Корпоративная культура и эффективность деятельности организации.

22. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала корпорации.
23. Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией организации.
24. Информационная культура в системе корпоративной культуры.
25. Типы информационных культур.
26. Управление информационной культурой персонала.
27. Организационно-управленческая культура работника: содержание и методы развития.
28. Характер межличностных отношений и успешность общения.
29. Коммуникационные барьеры.
30. Выбор эффективного коммуникационного стиля.
31. Влияние личностных особенностей человека на эффективность делового общения.
32. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний.
33. Технология проведения эффективных переговоров.
34. Инновации и корпоративная культура.
35. Характеристики культуры инновационной организации.
36. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.
37. Понятие, задачи и функции экологической культуры в системе корпоративной культуры организации.
38. Система экологического управления корпорацией.
39. Современные принципы этической культуры.
40. Признаки корпоративной культуры этической корпорации.
41. Организационные механизмы внедрения этических принципов и норм.
42. Управление индивидуальным стрессом в организации с сильной корпоративной культурой.
43. Факторы международной среды, влияющие на корпоративную культуру и организационное поведение.
44. Адаптация организаций к межкультурной среде.
45. Понимание корпоративной социальной ответственности
46. Корпоративная социальная ответственность организаций: исторические предпосылки
47. Современные тенденции в корпоративной социальной ответственности
48. Характеристики корпоративной социальной ответственности
49. Содержание и значение корпоративной социальной ответственности организации
50. Общие положения принципов корпоративной социальной ответственности
51. Признание корпоративной социальной ответственности и привлечение заинтересованных сторон
52. Нефинансовая отчетность в КСО
53. Управление организацией на принципах КСО
54. Права человека как объект КСО
55. Трудовая практика как объект КСО
56. Окружающая среда как объект КСО
57. Вопросы потребителей как объект КСО
58. Привлечение и развитие общества как объект КСО
59. Руководство по внедрению корпоративной социальной ответственности в организации
60. Взаимоотношения характеристик организации и корпоративной социальной ответственности
61. Определение и привлечение заинтересованных сторон
62. Практика внедрения корпоративной социальной ответственности в организации
63. Информирование о корпоративной социальной ответственности
64. Повышение доверия относительно корпоративной социальной ответственности
65. Добровольные инициативы в сфере корпоративной социальной ответственности
66. Типичные задачи профессиональной деятельности в сфере КСО и навыки, которые их обеспечивают

67. Отношения между организацией, ее заинтересованными лицами и обществом
68. Гендерное равенство и корпоративная социальная ответственность
69. Указы и постановления ООН по защите прав потребителя
70. Международное и национальное законодательство в области прав человека и работника
71. Преимущества для организации от внедрения корпоративной социальной ответственности
72. Государство и корпоративная социальная ответственность
73. Инструменты корпоративной социальной ответственности
74. Социальные программы и проекты в организации.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «зачет»

Зачеты	Характеристика знания предмета и ответов
зачтено	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.
	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.
	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.
не зачтено	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

7. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости рабочая программа учебной дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК). В случае необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося), а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников, например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной (модулем), за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительность сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, – не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, – не более чем на 20 минут;
- продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 минут.

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)