

**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 »

09

2024 года

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

По направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент

Магистерская программа «Менеджмент и администрирование в
государственных и муниципальных учреждениях»

Северодонецк – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа «Менеджмент и администрирование в государственных и муниципальных учреждениях» – ____ с.

Рабочая программа по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 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 – формирование знаний и умений, необходимых менеджеру предприятия для решения проблем социально ответственного поведения бизнеса, для анализа и оценки его роли в социально-экономическом развитии.

Задачи:

- углубленное изучение основных понятий «Корпоративная социальная ответственность»;
- рассмотрение теоретических аспектов формирования и управления корпоративной социальной ответственности;
- 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;
- представление современных подходов к формированию корпоративной социальной ответственности в зарубежной практике.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» входит в факультативную часть, формируемую участниками образовательных отношений учебного плана. Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знания основ корпоративной социальной ответственности; содержания и концепции управления корпоративной социальной ответственностью; 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 логически взаимосвязана с дисциплинами «Кадровый менеджмент», «Корпоративное управление», «Менеджмент организаций» и служит основой для освоения дисциплин «Управление переговорами», «Когнитивный менеджмент».

Курс «Корпоративная социальная ответственность» является факультативным для освоения универсальной и профессиональной компетенции по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, а также, самостоятельного занятия научно-исследовательской работой студента и написания выпускной квалификационной работы – магистерской диссертации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ОПК-3.1 Самостоятельно принимает обоснованные организационно-управленческие решения и оценивает их эффективность с учетом социальной значимости.	знать: современные теории в области корпоративной социальной ответственности; сущность, специфику и построение системы корпоративной социальной ответственности; преимущества корпоративной социальной ответственности для бизнеса, ее роли в создании положительного имиджа и деловой репутации организации; уметь: определять целевые группы персонала для разработки социальных программ и доводить информацию о них при помощи инструментов внутренних коммуникаций; разрабатывать корпоративные социальные программы, систему социальных льгот; владеть: методами анализа при выполнении социальных программ организации; современными технологиями управления корпоративной социальной ответственности и эффективного построения структурных подразделений организации с учетом социальных нужд.

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)	72 (2 зач. ед)	72 (2 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	24	4
Лекции	12	2
Семинарские занятия	-	-

Практические занятия	12	2
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)	48	68
Форма аттестации	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. 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 2. 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 3. 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 4. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения

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

Тема 5. 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 6. 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 7. 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 8. 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 9. 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 10. 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	Заочная форма
1.	Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности.	1	1
2.	Построение системы корпоративной социальной ответственности.	2	
3.	Способы повышения эффективности деятельности через исполнения функциональных обязанностей.	1	
4.	Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения.	1	
5.	Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения.	1	
6.	Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности.	2	1
7.	КСО и деловая репутация, антикризисное развитие организации.	1	
8.	КСО и конкурентные преимущества организации.	1	
9	Государственно-частное партнерство как инструмент КСО.	1	
10	Развитие корпоративной социальной ответственности за рубежом.	1	
Итого:		12	2

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности.	2	1
2.	Построение системы корпоративной социальной ответственности.		
3.	Способы повышения эффективности деятельности через исполнения функциональных обязанностей.	2	
4.	Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения.	2	1
5.	Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения.		
6.	Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности.	2	
7.	КСО и деловая репутация, антикризисное развитие организации.	2	
8.	КСО и конкурентные преимущества организации.		
9.	Государственно-частное партнерство как инструмент КСО.	2	
10.	Развитие корпоративной социальной ответственности за рубежом.		
Итого:		12	2

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1.	Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	6	8
2.	Построение системы корпоративной социальной ответственности.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	6	10
3.	Способы повышения эффективности деятельности через исполнения функциональных обязанностей.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	6	8

4.	Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	4	6
5.	Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	4	6
6.	Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	6	8
7.	КСО и деловая репутация, антикризисное развитие организации.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	4	8
8.	КСО и конкурентные преимущества организации.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	4	6
9.	Государственно-частное партнерство как инструмент КСО.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	4	4
10.	Развитие корпоративной социальной ответственности за рубежом.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	4	4
Итого:			48	68

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» не предполагаются 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. 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. 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>.

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.

3. Лукашевич В.В., Менеджмент : учеб. пособие для высших учебных заведений / п/р В.В. Лукашевича, Н.И. Астаховой - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 256 с. ("Менеджмент") - ISBN 5-238-00764-7 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5238007647.html>

4. 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>

5. Шарков Ф.И., Корпоративная имиджелогия: Монография / Шарков Ф.И., Потапчук В.А., Давыдов Д.Г. - М.: Академический Проект, 2020. - 176 с. - ISBN 978-5-8291-2930-9 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829129309.html>.

в) методические рекомендации:

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. – 20 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

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Корпоративная 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	FirefoxMozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	MozillaThunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	FarManager	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
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Корпоративная 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	ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	Пороговый	знать: современные теории в области корпоративной социальной ответственности; сущность, специфику и построение системы корпоративной социальной ответственности; преимущества корпоративной социальной ответственности для бизнеса, ее роли в создании положительного имиджа и деловой репутации организации;
Основной		Базовый	уметь: определять целевые группы персонала для разработки социальных программ и доводить информацию о них при помощи инструментов внутренних коммуникаций; разрабатывать корпоративные социальные программы, систему социальных льгот;
Заключительный		Высокий	владеть: методами анализа при выполнении социальных программ организации; современными технологиями управления корпоративной социальной ответственности и эффективного построения структурных подразделений организации с учетом социальных нужд.

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

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
	ОПК-3	Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие	ОПК-3.1 Самостоятельно принимает обоснованные организационно-управленческие	<i>Тема 1. Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности.</i>	4

		решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	решения и оценивает их эффективность с учетом социальной значимости	<i>Тема 2. Построение системы корпоративной социальной ответственности.</i> <i>Тема 3. Способы повышения эффективности деятельности через исполнения функциональных обязанностей.</i> <i>Тема 4. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения.</i> <i>Тема 5. Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения.</i> <i>Тема 6. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности.</i> <i>Тема 7. КСО и деловая репутация, антикризисное развитие организации.</i> <i>Тема 8. КСО и конкурентные преимущества организации.</i> <i>Тема 9. Государственно-частное партнерство как инструмент КСО.</i> <i>Тема 10. 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	Наимено- вание оценочного средства
1	ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ОПК-3.1 Самостоятельно принимает обоснованные организационно-управленческие решения и оценивает их эффективность с учетом социальной значимости.	знать: современные теории в области корпоративной социальной ответственности; сущность, специфику и построение системы корпоративной социальной ответственности; преимущества корпоративной социальной ответственности для бизнеса, ее роли в создании положительного имиджа и деловой репутации организации; уметь: определять целевые группы персонала для разработки социальных программ и доводить информацию о них при помощи инструментов внутренних коммуникаций; разрабатывать корпоративные социальные программы, систему социальных льгот; владеть: методами анализа при выполнении социальных программ организации; современными технологиями управления корпоративной социальной ответственности и эффективного построения структурных подразделений организации с учетом социальных нужд.	<i>Тема 1. Сущность и специфика корпоративной социальной ответственности. Тема 2. Построение системы корпоративной социальной ответственности. Тема 3. Способы повышения эффективности деятельности через исполнения функциональных обязанностей. Тема 4. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения. Тема 5. Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения. Тема 6. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности. Тема 7. КСО и деловая репутация, антикризисное развитие организации. Тема 8. КСО и конкурентные преимущества организации.</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты, разноуровневые задания, практическое задание

				<i>Тема 9.</i> <i>Государственно-частное партнерство как инструмент КСО.</i> <i>Тема 10.</i> <i>Развитие корпоративной социальной ответственности за рубежом.</i>	
--	--	--	--	---	--

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.
- З. 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. Суть понятия КСО и основные характеристики КСО.
2. Эволюция формирования комплексной модели КСО.
3. Внешние и внутренние источники КСО, т.е. силы «диктующие» бизнесу его социально ответственное поведение.
4. Понимание и реализация КСО.
5. Концепция стейкхолдеров.
6. Концепция «корпоративного гражданства» и четыре «границы» по А. Кероллу.
7. Концепция корпоративной устойчивости (ЗР) (три пи), предложенная Джоном Элкингом.
8. Особенности американской и европейской модели КСО.
9. Появление и проявление необходимости КСО.
10. КСО как фактор, обеспечивающий конкурентное преимущество организации.
11. Стандарты социальной ответственности.
12. Субъект и объект КСО.
13. КСО с точки зрения системного подхода.
14. Четыре основных направления внутренней КСО.

15. КСО как система, обеспечивающая повышение эффективности общественного воспроизводства и конкурентоспособность.
16. Интеллектуальный потенциал организации и структурные активы и авуары.
17. Признаки интеллектуальной организации.
18. Типология ресурсов интеллектуального потенциала организации.
19. Корпоративные знания и таксономия знаний в интеллектуальном потенциале.
20. Два стиля управления человеческим потенциалом компаний.
21. Управление знаниями в организации.
22. Актуальность КСО и особенности внутренней КСО в РФ.
23. Социальный пакет и принципы его составления.
24. Ключевые направления развития внутренней КСО.
25. Специфика внешней КСО.
26. Основные формы социальной ответственности.
27. Формы поддержки «внешней» среды (гранты и льготные займы).
28. Благотворительные фонды КСО.
29. Влияние КСО на процесс устойчивого развития организации.
30. Деловая репутация организации.
31. Влияние КСО на повышение внешней деловой репутации организации.
32. Влияние КСО на повышение внутренней деловой репутации организации.
33. Влияние КСО на антикризисное развитие организации.
34. Конкурентоспособность и конкурентные преимущества организации.
35. КСО и конкурентные преимущества организации.
36. Среда проявления конкурентных преимуществ, фактором которых является КСО
37. 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, 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.)

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. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации;
9. Тенденции социального развития в современном обществе;
10. Экономическая основа социального развития организации;
11. Общая характеристика методов социального управления;
12. Общая характеристика внутренней и внешней социальной среды организации;
13. Исторические предпосылки решения социально-трудовых проблем на Западе;
14. Социальное управление в дореволюционной России и СССР;
15. Современные тенденции гуманизации труда;
16. Уровень и качество жизни;
17. Общая характеристика концепции качества трудовой жизни работников;
18. Удовлетворенность трудом и способы ее измерения;
19. Сущность и значение концепции социальной ответственности бизнеса;
20. Три подхода к интерпретации КСО;
21. Социальная политика государства и ее влияние на организацию;
22. Модели социальной политики и КСО;
23. Корпоративная социальная ответственность в США;
24. Корпоративная социальная ответственность в Европе;
25. Особенности социальной политики в РФ;
26. Система социальной защиты населения;
27. Характеристика социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений;
28. Система социального партнерства в РФ;
29. Зарубежный опыт социального партнерства;
30. Государство в системе социального партнерства;
31. Представители наемных работников в системе социального партнерства;
32. Работодатели в системе социального партнерства;
33. Формирование системы социального партнерства на уровне организации;
34. Коллективный договор как инструмент социального партнерства;
35. Внутренний контроль в системе социального партнерства;
36. Социальные программы компании как инструмент реализации ее социальной ответственности;
37. Уровни участия бизнеса в социальной сфере;
38. Социальное инвестирование и социально-ответственное инвестирование;
39. Межсекторное социальное партнерство и корпоративное волонтерство как формы осуществления организацией своей региональной социальной политики;
40. Влияние социально ответственного поведения организации на показатели ее деятельности;
41. Общая характеристика управления социальной ответственностью организации;
42. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности;
43. Сущность и значение внутренней социальной политики организации;
44. Основные подходы к формированию социального пакета в организации;
45. Сущность и значение социального кодекса в организации;
46. Условия и охрана труда как фактор внутренней социальной среды организации;
47. Гуманизация условий труда;
48. Система управления охраной труда в организации;
49. Характеристика механизмов социальной защиты работников от

- профессионального риска;
50. Организационная культура как фактор социального развития;
 51. Социально-психологический климат в коллективе как фактор внутренней социальной среды организации;
 52. Обучение персонала как фактор повышения качества трудовой жизни работников;
 53. Сущность и значение социальной защиты работников организации;
 54. Нормы трудового законодательства в области социальной защиты работников;
 55. Социальная инфраструктура как фактор социальной среды организации;
 56. Управление социальной инфраструктурой организации;
 57. Материальное вознаграждение как фактор повышения качества трудовой жизни работников;
 58. Новые подходы к стимулированию труда работников;
 59. Общая характеристика систем группового премирования;
 60. Общая характеристика социальных стратегий организации; Общая характеристика социального планирования в организации;
 61. План социального развития; Социальный паспорт организации;
 62. Подходы к оценке уровня социального развития организации; Общая характеристика нефинансовой (социальной) отчетности организации;
 63. 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..

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 управленческого 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. 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 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).

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

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

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

Ситуация 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.

Ситуация 7. Назовите ключевые этические проблемы российского бизнеса.

Ситуация 8. Каковы функции кодекса корпоративной этики?

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

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

Ситуация 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.

Ситуация 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.

Ситуация 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).

Ситуация 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?

**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:

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

Задание 4. Подготовьте материал о показателях эффективности управления в КСО. Выскажите свое мнение о том, насколько полно они учитывают специфику управленческого труда.

Задание 5. 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 6. 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. 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
30. Социальные программы и проекты в организации.
31. Технологии репутационного контроля в повышении корпоративной социальной ответственности.
32. Реализация социальной ответственности бизнеса в системе корпоративных отношений.
33. Развитие компетентности руководителей в сфере формирования и развития корпоративной социальной ответственности.
34. Отношения компании с заинтересованными лицами в системе корпоративного управления.
35. Анализ взаимоотношений с заинтересованными лицами как формы реализации корпоративной социальной ответственности.
36. Распределение заинтересованных лиц по типам в соответствии с классификацией Сэвиджа.
37. Распределение заинтересованных сторон в зависимости от наличия основных особенностей по Митчеллу.
38. Оптимизация воздействия внутренней и внешней среды на формирование имиджа организации.
39. Внутренний и внешний имидж организации как основа корпоративной социальной ответственности.
40. Имидж-технологии в формировании корпоративной социальной ответственности.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «зачет»

Зачеты	Характеристика знания предмета и ответов
зачтено	Студент глубоко и в полном объёме 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 чёткие 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)