

**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Российская академия предпринимательства»
(АНО ВО «РАП»)**



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

Е.Е. Ермакова

2017г.

Кафедра: Экономическая теория, мировая экономика, менеджмент предпринимательство
(название кафедры)

Авторы: Продовикова Е.А.

(ФИО, ученая степень, ученое звание)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

(наименование учебной дисциплины)

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

| | |
|--|--|
| <p>Одобрена на заседании Ученого совета АНО ВО «РАП»</p> <p>Протокол № 4 от «31» августа 2017 г.</p> | <p>Одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом»</p> <p>Протокол № 7 от «29» августа 2017 г.</p> |
|--|--|

Москва, 2017 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» является овладение комплексом современных знаний об ответственности компаний, предприятий и организаций за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны (стейкхолдеры).

Задачи дисциплины.

- усвоение современных теоретических представлений о корпоративной социальной ответственности бизнеса, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и управление корпоративной социальной ответственностью;
- овладение основами методологии и методики в области корпоративного социального учета, аудита и отчетности;
- приобретение базовых навыков практической работы в области развития и управления корпоративной социальной ответственностью.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

| Код компетенции | Содержание компетенции | Планируемые результаты |
|-----------------|---|---|
| ОПК-3 | Знание содержания, основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (конвенция МОТ). | Знать: содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.), современные концепции и инструментарий по управлению человеческими ресурсами; Уметь: Уметь пользоваться современным законодательством и инструментарием в области управления человеческими ресурсами; Владеть: методиками и навыками работы по применению законодательства и инструментария в области управления человеческими ресурсами в своей организации, взаимодействию с внешними заинтересованными сторонами и организациями (в том числе и международными) в целях устойчивого развития компании и ее сотрудников. |
| ПК-29 | Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации. | Знать: теорию и практику, наработанную в различных странах в сфере социального развития персонала, концепциях программ социального развития персонала, реализуемых современными организациями, информацию о реализуемых международных и государственных программах в данной области. Уметь: выявлять проблемы социального развития, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого о решения в области управления социальным развитием персонала. Владеть: современными методами управления социальным развитием персонала, навыками формирования стратегии социального развития персонала в системе управления организацией. |

2.1. Формируемые компетенции по разделам дисциплины

| Наименование дисциплины (темы) | Содержание | Формируемые компетенции | Результаты освоения (знать, уметь, владеть, понимать) |
|--------------------------------|--|-------------------------|--|
| Тема 1. Концепция КСО | Заинтересованные стороны в деятельности корпорации и предприятия. Внутренний и внешний контекст КСО. | ОПК-3 | Знать: содержание, принципы и инструменты КСО Уметь: идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции |

| | | | |
|---|--|-------|--|
| | Принципы КСО и ее составляющие: три корзины КСО. | | КСО Владеть: методиками анализа и оценки уровня социального развития организации. |
| Тема 2. История возникновения и развития КСО | Становление КСО в России и за рубежом, российский и зарубежный опыт применения КСО. Глобальный договор ООН, российская сеть ГД ООН. Средства массовой информации и КСО. | ОПК-3 | Знать: экономические, политические, экологические, социальные аспекты ответственности бизнеса. Уметь: идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации, в том числе и персонала, с позиций концепции КСО. Владеть: методиками сравнительного анализа зарубежного и отечественного опыта КСО, его применения в российских компаниях. |
| Тема 3. КСО и корпоративная устойчивость, устойчивое развитие. | КСО и корпоративная устойчивость, устойчивое развитие. КСО как базовая идеология корпоративного управления. Иерархия инструментария КСО в корпоративном управлении. | ОПК-3 | Знать: основное содержание концепции КСО, отдавая приоритет устойчивости трудового коллектива. Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию Владеть: методами обеспечения общей устойчивости организаций, и прежде всего в области персонала посредством реализации социальных программ развития. |
| Тема 4. КСО как система управления нефинансовыми рисками. | КСО как система управления нефинансовыми рисками. SWOT анализ, виды рисков, управление рисками. Механизм управления рисками с использованием КСО. | ПК-29 | Знать: требования к разработке процедур и методов контроля рисков в области управления персоналом исходя из концепции КСО. Уметь: применять оценочные процедуры в процессе разработки процедур и методов контроля. Владеть: современными средствами и методами разработки процедур и методов контроля рисков в области устойчивости персонала. |
| Тема 5. КСО и менеджмент. | Интеграция КСО в систему управления, бизнес-процессы, прежде всего в области управления персоналом. Использование целевых ключевых показателей эффективности (КПЭ). Влияние форм собственности и типологии моделей корпоративного управления на применение инструментария КСО. | ПК-29 | Знать: современное законодательство и концепции в области управления персоналом, организации работы трудового коллектива. Уметь: адаптировать последствия решений применительно к осуществляемой управленческой деятельности; Владеть: приемами и способами проведения действий по повышению эффективности принимаемых управленческих решений в области управления персоналом. |
| Тема 6. Роль и место КСО в социальной политике и практике российских предприятий. | Роль и место КСО в социальной политике и практике российских предприятий. КСО и управление человеческими ресурсами, опыт применения КСО в период экономических кризисов. | ПК-29 | Знать: теорию и практику, наработанную в различных странах в сфере социального развития персонала, концепциях программ социального развития персонала, реализуемых современными организациями, информацию о реализуемых международных и государственных программах в данной области. Уметь: выявлять проблемы социального развития, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого о решения в области управления социальным развитием персонала |

| | | | |
|--|---|-------|---|
| | | | ла. Владеть: современными методами управления социальным развитием персонала, навыками формирования стратегии социального развития персонала в системе управления организацией. |
| Тема 7. Корпоративная социальная ответственность в системе социального партнерства. | Корпоративная социальная ответственность в системе социального партнерства. Развитие КСО в интересах межсекторного сотрудничества на местном, региональном и федеральном уровнях. Социально-ответственное инвестирование. Государственное стимулирование КСО. | ПК-29 | Знать: теорию и практику, наработанную в различных странах в сфере социального развития персонала, концепциях программ социального развития персонала, реализуемых современными организациями, информацию о реализуемых международных и государственных программах в данной области. Уметь: выявлять проблемы социального развития, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого о решения в области управления социальным развитием персонала. Владеть: современными методами управления социальным развитием персонала, навыками формирования стратегии социального развития персонала в системе управления организацией. |
| Тема 8. Корпоративная социальная отчетность. | Корпоративная социальная отчетность. Индексы компаний по устойчивому развитию. Международные стандарты в области КСО. Руководящие принципы и кодексы поведения. Системы управления и схемы сертификации. Рейтинговые индексы. Системы подготовки отчетности. Стандарт ИСО 26000-12. | ОПК-3 | Знать: содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.), современные концепции и инструментарий КСО по управлению человеческими ресурсами; Уметь: Уметь пользоваться современным законодательством и инструментарием в области управления человеческими ресурсами; Владеть: методиками и навыками работы по применению законодательства и инструментария в области управления человеческими ресурсами в своей организации, взаимодействия с внешними заинтересованными сторонами и организациями (в том числе и международными) в целях устойчивого развития компании и ее сотрудников. |

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» относится к дисциплинам базовой части блока Б1 «Дисциплины (модули)»: Б1.Б.20. Дисциплина участвует в формировании профессиональных компетенций социально-психологической деятельности.

Для успешного освоения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» студент должен иметь базовые знания, полученных в ходе освоения таких дисциплин, как «Культурология», «Социология», «Экономика природопользования», «Теория управления», «Организационная культура».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

| Вид учебной работы | Количество часов | | |
|---|------------------------------|------------------------|------------|
| | Всего по учебно- му плану | Семестры | |
| | | 5 | |
| Контактная работа (всего) | 32 | 32 | |
| В том числе: | | | |
| лекции (Л) | 16 | 16 | |
| практические занятия (ПЗ) | 16 | 16 | |
| в том числе в интерактивной форме | 8 | 8 | |
| Самостоятельная работа (СРС): | 76 | 76 | |
| Виды промежуточной аттестации, контроль | - | Зачет с оценкой | |
| ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины: | Часы: | 108 | 108 |
| | Зач. ед. | 3 | 3 |

Заочная форма обучения

| Вид учебной работы | Количество часов | | |
|---|------------------------------|------------------------|------------|
| | Всего по учеб- ному плану | Курсы | |
| | | 3 | |
| Контактная работа (всего) | 12 | 12 | |
| В том числе: | | | |
| лекции (Л) | 4 | 4 | |
| практические занятия (ПЗ) | 8 | 8 | |
| в том числе в интерактивной форме | 4 | 4 | |
| Самостоятельная работа (СРС): | 92 | 92 | |
| Виды промежуточной аттестации, контроль | 4 | Зачет с оценкой | |
| ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины: | Часы: | 108 | 108 |
| | Зач. ед. | 3 | 3 |

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

| Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах | | | | Формы контроля |
|--|-----------------------------------|----|----|-------|----------------|
| | Л | ПЗ | СР | Всего | |
| Тема 1. Концепция КСО | 2 | 2 | 9 | 13 | |
| Тема 2. История возникновения и развития КСО | 2 | 2 | 9 | 13 | |
| Тема 3. КСО и корпоративная устойчивость, устойчивое развитие. | 2 | 2 | 10 | 14 | |
| Тема 4. КСО как система управления нефинансовыми рис- | 2 | 2 | 9 | 13 | |

| | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|------------|------------------------|
| ками. | | | | | |
| Тема 5. КСО и менеджмент. | 2 | 2 | 10 | 14 | |
| Тема 6. Роль и место КСО в социальной политике и практике российских предприятий. | 2 | 2 | 10 | 14 | |
| Тема 7. Корпоративная социальная ответственность в системе социального партнерства. | 2 | 2 | 10 | 14 | |
| Тема 8. Корпоративная социальная отчетность. | 2 | 2 | 9 | 13 | |
| Промежуточный контроль | | | | | Зачет с оценкой |
| ВСЕГО: | 16 | 16 | 76 | 108 | |

Заочная форма обучения

| Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах | | | | Формы контроля |
|---|-----------------------------------|----------|-----------|------------|------------------------|
| | Л | ПЗ | СР | Всего | |
| Тема 1. Концепция КСО | 2 | | 11 | 13 | Опрос |
| Тема 2. История возникновения и развития КСО | | | 14 | 14 | |
| Тема 3. КСО и корпоративная устойчивость, устойчивое развитие. | 2 | | 11 | 13 | |
| Тема 4. КСО как система управления нефинансовыми рисками. | | 2 | 11 | 13 | |
| Тема 5. КСО и менеджмент. | | 2 | 11 | 13 | |
| Тема 6. Роль и место КСО в социальной политике и практике российских предприятий. | | 2 | 11 | 13 | |
| Тема 7. Корпоративная социальная ответственность в системе социального партнерства. | | 2 | 11 | 13 | |
| Тема 8. Корпоративная социальная отчетность. | | | 14 | 14 | |
| Промежуточный контроль | | | | 4 | Зачет с оценкой |
| ВСЕГО: | 4 | 8 | 92 | 108 | |

5.1. Практические занятия

Очная форма обучения

| Тема (раздел) учебной дисциплины | Наименование практических занятий | Всего часов/ в интерактивной форме | Интерактивная форма |
|--|---|------------------------------------|------------------------------|
| Тема 1. Концепция КСО | Изучить глобальные социальные проблемы современности, интеграционные процессы, деятельность международных организаций и источники получения сведений и данных, характеризующих развитие этих процессов | 2 | |
| Тема 2. История возникновения и развития КСО | Изучить теоретические предпосылки возникновения и развития КСО, этапы развития, сравнительные характеристики состояния КСО в разных странах | 2 | |
| Тема 3. КСО и корпоративная устойчивость, устойчивое развитие. | КСО - формы и методы практического использования, эффективность. КСО как базовая идеология корпоративного управления | 2/2 | Проведение дискуссии |
| Тема 4. КСО как система управления нефинансовыми рисками. | Анализ и оценка социально-экономических явлений, событий и процессов в мировом хозяйстве, формирование информационной базы с использованием внутренних и внешних источников, анализ показателей, характеризующих социально-экономические процессы и явления на микро- и макро-уровне как в России, так и за рубежом | 2/2 | Метод развивающей кооперации |

| | | | |
|---|--|-------------|--------------------------------------|
| Тема 5. КСО и менеджмент. | Мероприятия по КСО и устойчивому развитию, коммуникации. Интеграция КСО в систему управления, бизнес-процессы | 2 | |
| Тема 6. Роль и место КСО в социальной политике и практике российских предприятий. | Анализ современных экономических отношений и составления прогнозов изменения условий деятельности организации или предприятия, корректировки деятельности планов социального развития предприятия в зависимости от изменения экономической ситуации на глобальных рынках | 2/2 | Метод коллективного анализа ситуации |
| Тема 7. Корпоративная социальная ответственность в системе социального партнерства. | Корпоративная социальная ответственность в системе внешних и внутренних стейкхолдеров. Социально-ответственное инвестирование | 2 | |
| Тема 8. Корпоративная социальная отчетность. | Составить социальную отчетность, стандарты отчетности. Международные стандарты в области КСО. | 2/2 | Метод развивающей кооперации |
| Всего | | 16/8 | |

Заочная форма обучения

| Тема (раздел) учебной дисциплины | Наименование практических занятий | Всего часов/в интерактивной форме | Интерактивная форма |
|---|---|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Тема 4. КСО как система управления нефинансовыми рисками. | Анализ и оценка социально-экономических явлений, событий и процессов в мировом хозяйстве, формирование информационной базы с использованием внутренних и внешних источников, анализ показателей, характеризующих социально-экономические процессы и явления на микро- и макро-уровне как в России, так и за рубежом | 2 | |
| Тема 5. КСО и менеджмент. | Мероприятия по КСО и устойчивому развитию, коммуникации. Интеграция КСО в систему управления, бизнес-процессы | 2 | |
| Тема 6. Роль и место КСО в социальной политике и практике российских предприятий. | Анализ современных экономических отношений и составления прогнозов изменения условий деятельности организации или предприятия, корректировки деятельности планов социального развития предприятия в зависимости от изменения экономической ситуации на глобальных рынках | 2/2 | Метод коллективного анализа ситуации |
| Тема 7. Корпоративная социальная ответственность в системе социального партнерства. | Корпоративная социальная ответственность в системе внешних и внутренних стейкхолдеров. Социально-ответственное инвестирование | 2/2 | Метод коллективного анализа ситуации |
| Всего | | 8/4 | |

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Тема (раздел) учебной дисциплины | Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы | Всего часов очная ф.о. заочная ф.о. |
|----------------------------------|--|---|
| Раздел 1. Концепция КСО | Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы: Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность: учебник.- М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016.- 248с.- [Электронный ресурс].- | 9 11 |

| | | |
|---|---|---------------------|
| | <p>http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=387010&sr=1 Поварич, И. П. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие.- Кемерово: «Кемеровский государственный университет», 2013.- 149с.- [Электронный ресурс].-</p> <p>http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=437483&sr=1 Экономика предприятия : учебник / В.Я. Горфинкель, О.В. Антонова, А.И. Базилевич и др. ; под ред. В.Я. Горфинкеля. - М. : Юнити-Дана, 2013. - 664 с. - (Золотой фонд российских учебников). - ISBN 978-5-238-02371-7; -[Электронный ресурс]- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118958</p> <p>Гудкова, Т. В. Особенности корпоративной культуры российских компаний: монография.- М.: «РГ-Пресс», 2014.- 168с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=276555&sr=1 Инновационный менеджмент : учебник / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 392 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02359-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119436</p> <p>Интегрированные маркетинговые коммуникации : учебник / под ред. И.М. Синяевой. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 504 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02309-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119438</p> | |
| <p>Раздел 2. История возникновения и развития КСО</p> | <p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы: Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность: учебник.- М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016.- 248с.- [Электронный ресурс].-</p> <p>http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=387010&sr=1 Поварич, И. П. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие.- Кемерово: «Кемеровский государственный университет», 2013.- 149с.- [Электронный ресурс].-</p> <p>http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=437483&sr=1 Экономика предприятия : учебник / В.Я. Горфинкель, О.В. Антонова, А.И. Базилевич и др. ; под ред. В.Я. Горфинкеля. - М. : Юнити-Дана, 2013. - 664 с. - (Золотой фонд российских учебников). - ISBN 978-5-238-02371-7; -[Электронный ресурс]- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118958</p> <p>Гудкова, Т. В. Особенности корпоративной культуры российских компаний: монография.- М.: «РГ-Пресс», 2014.- 168с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=276555&sr=1 Инновационный менеджмент : учебник / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 392 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02359-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119436</p> <p>Интегрированные маркетинговые коммуникации : учебник / под ред. И.М. Синяевой. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 504 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02309-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119438</p> | <p>9</p> <p>12</p> |
| <p>Раздел 3. КСО и корпоративная устойчивость, устойчивое развитие.</p> | <p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы: Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность: учебник.- М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016.- 248с.- [Электронный ресурс].-</p> <p>http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=387010&sr=1 Поварич, И. П. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие.- Кемерово: «Кемеровский государственный университет», 2013.- 149с.- [Электронный ресурс].-</p> <p>http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=437483&sr=1 Экономика предприятия : учебник / В.Я. Горфинкель, О.В. Антонова, А.И. Базилевич и др. ; под ред. В.Я. Горфинкеля. - М. : Юнити-Дана, 2013. - 664 с. - (Золотой фонд российских учебников). - ISBN 978-5-238-</p> | <p>10</p> <p>11</p> |

| | | |
|---|---|-----------------|
| | <p>02371-7; -[Электронный ресурс]- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118958 Гудкова, Т. В. Особенности корпоративной культуры российских компаний: монография.- М.: «РГ-Пресс», 2014.- 168с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=276555&sr=1 Инновационный менеджмент : учебник / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 392 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02359-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119436 Интегрированные маркетинговые коммуникации : учебник / под ред. И.М. Синяевой. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 504 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02309-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119438</p> | |
| <p>Раздел 4. КСО как система управления не-финансовыми рисками.</p> | <p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы: Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность: учебник.- М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016.- 248с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=387010&sr=1 Поварич, И. П. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие.- Кемерово: «Кемеровский государственный университет», 2013.- 149с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=437483&sr=1 Экономика предприятия : учебник / В.Я. Горфинкель, О.В. Антонова, А.И. Базилевич и др. ; под ред. В.Я. Горфинкеля. - М. : Юнити-Дана, 2013. - 664 с. - (Золотой фонд российских учебников). - ISBN 978-5-238-02371-7; -[Электронный ресурс]- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118958 Гудкова, Т. В. Особенности корпоративной культуры российских компаний: монография.- М.: «РГ-Пресс», 2014.- 168с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=276555&sr=1 Инновационный менеджмент : учебник / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 392 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02359-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119436 Интегрированные маркетинговые коммуникации : учебник / под ред. И.М. Синяевой. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 504 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02309-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119438</p> | <p>9 11</p> |

| | | |
|--|--|---------------------|
| <p>Раздел 5. КСО и менеджмент.</p> | <p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы:</p> <p>Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность: учебник.- М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016.- 248с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=387010&sr=1</p> <p>Поварич, И. П. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие.- Кемерово: «Кемеровский государственный университет», 2013.- 149с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=437483&sr=1</p> <p>Экономика предприятия : учебник / В.Я. Горфинкель, О.В. Антонова, А.И. Базилевич и др. ; под ред. В.Я. Горфинкеля. - М. : Юнити-Дана, 2013. - 664 с. - (Золотой фонд российских учебников). - ISBN 978-5-238-02371-7; -[Электронный ресурс]- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118958</p> <p>Гудкова, Т. В. Особенности корпоративной культуры российских компаний: монография.- М.: «РГ-Пресс», 2014.- 168с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=276555&sr=1</p> <p>Инновационный менеджмент : учебник / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 392 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02359-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119436</p> <p>Интегрированные маркетинговые коммуникации : учебник / под ред. И.М. Синяевой. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 504 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02309-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119438</p> | <p>10</p> <p>11</p> |
| <p>Раздел 6. Роль и место КСО в социальной политике и практике российских предприятий.</p> | <p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы:</p> <p>Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность: учебник.- М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016.- 248с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=387010&sr=1</p> <p>Поварич, И. П. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие.- Кемерово: «Кемеровский государственный университет», 2013.- 149с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=437483&sr=1</p> <p>Экономика предприятия : учебник / В.Я. Горфинкель, О.В. Антонова, А.И. Базилевич и др. ; под ред. В.Я. Горфинкеля. - М. : Юнити-Дана, 2013. - 664 с. - (Золотой фонд российских учебников). - ISBN 978-5-238-02371-7; -[Электронный ресурс]- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118958</p> <p>Гудкова, Т. В. Особенности корпоративной культуры российских компаний: монография.- М.: «РГ-Пресс», 2014.- 168с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=276555&sr=1</p> <p>Инновационный менеджмент : учебник / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 392 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02359-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119436</p> <p>Интегрированные маркетинговые коммуникации : учебник / под ред. И.М. Синяевой. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 504 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02309-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119438</p> | <p>10</p> <p>11</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>Раздел 7. Корпоративная социальная ответственность в системе социального партнерства.</p> | <p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы: Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность: учебник.- М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016.- 248с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=387010&sr=1 Поварич, И. П. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие.- Кемерово: «Кемеровский государственный университет», 2013.- 149с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=437483&sr=1 Экономика предприятия : учебник / В.Я. Горфинкель, О.В. Антонова, А.И. Базилевич и др. ; под ред. В.Я. Горфинкеля. - М. : Юнити-Дана, 2013. - 664 с. - (Золотой фонд российских учебников). - ISBN 978-5-238-02371-7; -[Электронный ресурс]- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118958 Гудкова, Т. В. Особенности корпоративной культуры российских компаний: монография.- М.: «РГ-Пресс», 2014.- 168с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=276555&sr=1 Инновационный менеджмент : учебник / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 392 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02359-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119436 Интегрированные маркетинговые коммуникации : учебник / под ред. И.М. Синяевой. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 504 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02309-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119438</p> | <p>10 11</p> |
| <p>Раздел 8. Корпоративная социальная отчетность.</p> | <p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы: Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность: учебник.- М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016.- 248с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=387010&sr=1 Поварич, И. П. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие.- Кемерово: «Кемеровский государственный университет», 2013.- 149с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=437483&sr=1 Экономика предприятия : учебник / В.Я. Горфинкель, О.В. Антонова, А.И. Базилевич и др. ; под ред. В.Я. Горфинкеля. - М. : Юнити-Дана, 2013. - 664 с. - (Золотой фонд российских учебников). - ISBN 978-5-238-02371-7; -[Электронный ресурс]- URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118958 Гудкова, Т. В. Особенности корпоративной культуры российских компаний: монография.- М.: «РГ-Пресс», 2014.- 168с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=276555&sr=1 Инновационный менеджмент : учебник / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 392 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02359-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119436 Интегрированные маркетинговые коммуникации : учебник / под ред. И.М. Синяевой. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 504 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02309-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119438</p> | <p>9 14</p> |
| <p style="text-align: right;">ВСЕГО: Очная форма Заочная форма</p> | | <p style="text-align: right;">76 92</p> |

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценивание и контроль сформированности компетенций по дисциплине осуществляется с помощью текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с «Положением об организации текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» в Академии.

7.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

| № п/п | <i>Перечень компетенций, формируемых дисциплиной</i> | |
|-------|--|-------------------------------------|
| 1 | ОПК-3, ПК-29 | |
| 2 | <i>Этапы формирования компетенций</i> | |
| | <i>Название и содержание этапа</i> | <i>Коды формируемых компетенций</i> |
| | <p><u>Этап 1: Знать</u> содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.), современные концепции и инструментарий по управлению человеческими ресурсами; теорию и практику, наработанную в различных странах в сфере социального развития персонала, концепциях программ социального развития персонала, реализуемых современными организациями, информацию о реализуемых международных и государственных программах в данной области.</p> | ОПК-3, ПК-29 |
| | <p><u>Этап 2: Уметь</u> пользоваться современным законодательством и инструментарием в области управления человеческими ресурсами; выявлять проблемы социального развития, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого о решения в области управления социальным развитием персонала.</p> | ОПК- 3, ПК- 29 |
| | <p><u>Этап 3: Владеть</u> методиками и навыками работы по применению законодательства и инструментария в области управления человеческими ресурсами в своей организации, взаимодействия с внешними заинтересованными сторонами и организациями (в том числе и международными) в целях устойчивого развития компании и ее сотрудников. современными методами управления социальным развитием персонала, навыками формирования стратегии социального развития персонала в системе управления организацией.</p> | ОПК- 3, ПК- 29 |

7.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

| Коды компетенций | Этапы формирования компетенций | Показатели оценивания компетенций | Критерии оценивания компетенций | | | |
|------------------|--|--|--|--|---|---|
| | | | Отлично | Хорошо | Удовлетворительно | Неудовлетворительно |
| ОПК-3 | <p>Знать: содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.), современные концепции и инструментарий по управлению человеческими ресурсами;</p> <p>Уметь: Уметь пользоваться современным законодательством и инструментарием в области управления человеческими ресурсами;</p> <p>Владеть: методиками и навыками работы по применению законодательства и инструментария в области управления человеческими ресурсами в своей организации, взаимодействии с внешними заинтересованными сторонами и организациями (в том числе и международными) в целях устойчивого развития компании и ее сотрудников.</p> | <p>Пороговый уровень: Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <p>- дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p>Базовый уровень: Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p> <p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p>Повышенный уровень: Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <p>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в</p> | Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, близким к максимальному | Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками. | Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки. | Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий |
| ПК-29 | <p>Знать: теорию и практику, наработанную в различных странах в сфере социального развития персонала, концепциях программ социального развития персонала, реализуемых современными организациями, информацию о реализуемых международных и государственных программах в данной области.</p> <p>Уметь: выявлять проблемы социального развития, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого о решения в области управления социальным развитием персонала.</p> | <p>Пороговый уровень: Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <p>- дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p>Базовый уровень: Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p> <p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p>Повышенный уровень: Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <p>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в</p> | Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, близким к максимальному | Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками. | Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки. | Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|
| | <p>Владеть: современными методами управления социальным развитием персонала, навыками формирования стратегии социального развития персонала в системе управления организацией.</p> | <p>условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p> | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|

7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Оценивание результатов промежуточного контроля (зачет с оценкой)

Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «**отлично**» - студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «**хорошо**» - студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «**удовлетворительно**» - студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «**неудовлетворительно**» - студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

Оценивание результатов быстрого письменного опроса на практическом занятии

«**Отлично**» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«**Хорошо**» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«**Удовлетворительно**» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«**Неудовлетворительно**» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

Оценивание результатов тестирования

«**Отлично**» – 80-100% правильных ответов.

«**Хорошо**» – 51-79% правильных ответов.

«**Удовлетворительно**» – 35-50% правильных ответов.

«**Неудовлетворительно**» – 34% и меньше правильных ответов.

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

| <i>Код компетенции</i> | <i>Этап формирования компетенции</i> | <i>Описание этапов формирования компетенций</i> | <i>Примерные оценочные средства</i> |
|------------------------|--------------------------------------|---|--|
| ОПК-3 | Знать | Содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.), современные концепции и инструментарий по управлению человеческими ресурсами | <p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальная ответственность бизнеса – экономические, политические, экологические, социальные аспекты. 2. Дилемма экономической эффективности и общественного блага в контексте бизнес-развития. 3. Миссия корпоративной социальной политики. 4. Интересы различных групп интересов (стейкхолдеров) в формулировании приоритетов корпоративной социальной политики. 5. Корпоративная социальная ответственность (экономика, экология и социальная политика предприятия). <p>Задания в тестовой форме:</p> <p>Вопрос № 1. Социальная ответственность – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) правило; 2) этический принцип; 3) закон, обязательный для исполнения; 4) норматив; 5) все ответы верны. <p>Вопрос № 2. Что объединяет концепция социально ответственного бизнеса?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам; 2) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах; 3) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом; 4) теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма; 5) все ответы верны. |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>Вопрос № 3. Какое название носит теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) теория корпоративного эгоизма; 2) теория корпоративного альтруизма; 3) теория ответственного поведения; 4) теория социальной ответственности; 5) теория благотворительности. <p>Вопрос № 4. Какой из вариантов является примером наступления социальной ответственности бизнеса?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) субъект бизнеса уделил недостаточно внимания требованиям общества; 2) субъект бизнеса уделяет пристальное внимание запросам общества; 3) происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой данного вида бизнеса; 4) не являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса; 5) верны все ответы. <p>Вопрос № 5. Концепция социально ответственного бизнеса в конце 60-х - начале 70-х годов XX в. стала формироваться в:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) США; 2) Великобритании; 3) Японии; 4) Германии; 5) верны все ответы. <p>Вопрос № 6. Какая из релевантных концепций, разработанных, начиная с 1950-х гг., в мировой управленческой литературе, была наиболее распространена в США?</p> |
|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>1) «социальная ответственность бизнеса» и ее вариация: «социальная ответственность бизнесменов»;</p> <p>2) «корпоративная социальная восприимчивость»;</p> <p>3) «корпоративная социальная ответственность»;</p> <p>4) «корпоративная социальная деятельность» и «корпоративная социальная добросовестность»;</p> <p>5) верны все ответы.</p> <p>Вопрос № 7. Кто концептуально исследовал в своих работах понятие и содержание социальной ответственности?</p> <p>1) Г. Боуэн;</p> <p>2) К. Девис;</p> <p>3) Дж. МакГуир;</p> <p>4) С. Сети;</p> <p>5) все ответы верны.</p> <p>Вопрос № 8. Какая теория или концепция получила распространение после 1980 года вплоть до начала XXI в?</p> <p>1) концепция «заинтересованных сторон»;</p> <p>2) концепция «этики бизнеса»;</p> <p>3) теория «устойчивого развития»;</p> <p>4) теория «корпоративного гражданства»;</p> <p>5) все ответы верны.</p> <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальная ответственность бизнеса – экономические, политические, экологические, социальные аспекты. 2. Бизнес и общество — взаимодействие, этика бизнеса. 3. Социальная политика, социальные проекты предприятий. 4. Принципы, приоритеты, нормы, формальные и неформальные правила регулирующие социальную политику предприятий. 5. Понятие социального партнерства. 6. Развитие зарубежной корпоративной социальной политики. 7. Логика корпоративного управления (модель «группы интересов» и модель «акционеров»). 8. Бисмаркианская модель социальной политики – создание ориентированного на предприятия социального страхования. |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--------------|-------|---|--|
| | | | <p>9. Развитие корпоративной социальной политики в России.</p> <p>10. Социальная инфраструктура предприятий и социальная ответственность советского типа.</p> |
| ОПК-3 | Уметь | Уметь пользоваться современным законодательством и инструментарием в области управления человеческими ресурсами | <p>Перечень вопросов для письменного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Корпорация как моральный агент. Корпоративная миссия. Корпоративная стратегия. Корпоративный имидж. Корпоративная репутация; 2. Приоритеты социальной политики компании. Социальные инвестиции. Социально значимые отрасли; 3. Общие подходы к разработке социальных и благотворительных программ; 4. Социальная хартия российского бизнеса. Рейтинг социальной ответственности; 5. Направления социальных программ компании. Типы социальных программ компании; 6. Оценка эффективности корпоративных социальных программ; 7. Сущность и формы семейного предпринимательства. Социальные функции малого бизнеса; 8. Состояние и проблемы развития малого бизнеса и семейного предпринимательства в России; 9. Малый бизнес и семейное предпринимательство как стратегия борьбы с бедностью. <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Корпоративная социальная ответственность: понятие, сущность, значение; 2. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения; 3. Социальное партнерство и международное регулирование социально-трудовых отношений; 4. Основные подходы к пониманию сущности КСО в современной экономике и обществе; 5. Социально-психологические аспекты конструирования имиджа компании. Целевые аудитории компании. Взаимодействие с потенциальными инвесторами. Взаимодействие с потенциальными клиентами. Взаимодействие с органами государственной власти. Коммуникативное поле современных предприятий; 6. Зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности 7. Социально ответственный бизнес как явление; 8. Корпорация как моральный агент. Корпоративная миссия. Корпоративная стратегия. Корпоративный имидж. Корпоративная репутация; 9. Социальная инфраструктура предприятий и социальная ответственность советского типа; 10. Корпоративная социальная ответственность (экономика, экология и социальная политика предприятия); 11. Концепция корпоративного альтруизма, «компания участников»; 12. Интересы различных групп интересов (стейкхолдеров) в формулировании приоритетов корпоративной социальной политики; 13. Управление внешними и внутренними коммуникациями предприятия; 14. Корпоративная социальная ответственность и стратегическое управление предприятием; 15. Управление социальными программами компании; 16. Анализ эффективности корпоративных социальных программ. |

| | | | |
|--------------|---------|---|--|
| | | | <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Корпоративная социальная ответственность (экономика, экология и социальная политика предприятия). 2. Концепция корпоративного альтруизма, «компания участников». 3. Интересы различных групп интересов (стейкхолдеров) в формулировании приоритетов корпоративной социальной политики 4. Этапы развития корпоративной социальной ответственности в XX в.: социальная ответственность фирм, корпоративная социальная ответственность, корпоративная социальная способность к реагированию, корпоративная социальная нравственность, социальный разум. 5. Неоклассические, менеджералистские и государственноческие интерпретации социальной ответственности. 6. Человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, человеческие ресурсы. 7. Социальный капитал. 8. Учет и реализация различных групп интересов в процессе управления (концепция групп интересов П.Дракера). 9. Риски игнорирования социальной ответственности. 10. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании. |
| ОПК-3 | Владеть | Методиками и навыками работы по применению законодательства и инструментария в области управления человеческими ресурсами в своей организации, взаимодействию с внешними заинтересованными сторонами и организациями (в том числе и международными) в целях устойчивого развития компании и ее сотрудников. | <p>Перечень контрольных заданий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Влияние корпоративной социальной ответственности на формирование положительного имиджа и деловой репутации компании; 2. Интерпретация современных концепций социальной ответственности бизнеса; 3. Характеристика составляющих компонентов корпоративной социальной ответственности: социальные обязательства, социальное реагирование, социальная ответственность; 4. Роль социальных программ в деятельности корпорации; 5. Характеристика американской модели КСО; 6. Характеристика европейской модели КСО; 7. Основные черты британской модели КСО; 8. Специфика взаимодействия бизнеса и власти в решении социальных проблем в России; 9. Партнерство с некоммерческими организациями, благотворительными фондами, международными организациями; 10. Зарубежная и отечественная практика формирования социальных программ; 11. Новые социальные технологии в отечественных компаниях; 12. Основные проблемы, препятствующие распространению принципов корпоративной социальной ответственности в России; 13. Характеристика понятий «спонсорство» и «благотворительность»; 14. Возможности использования зарубежного опыта благотворительной деятельности в России; 15. Зарубежный опыт спонсорской деятельности. |

| | | | |
|--------------|-------|---|--|
| | | | <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Интересы различных групп интересов (стейкхолдеров) в формулировании приоритетов корпоративной социальной политики. 2. Неоклассические, менеджералистские и государственные интерпретации социальной ответственности. 3. Социально-ответственное поведение как основа развития современной компании. 4. Социальный капитал. 5. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании. 6. Развитие персонала и вклад в «человеческий капитал». 7. Политика доходов, жилищная политика, социальное обеспечение. 8. Институциональные особенности социальной политики предприятий (компенсационный пакет, социальный пакет, модернизированный социальный пакет с элементами страхования, социальная инфраструктура/соцкультбыт). 9. Корпоративная власть и социальная политика в условиях глобализации. 10. Международные некоммерческие организации и их взаимодействие с международными корпорациями в области социальной политики. <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Внешняя и внутренняя социальная политика. 2. Благотворительность и социальные инвестиции. 3. Внешняя среда социальной политики. 4. Типы предприятий по специфике и масштабам социальной политики (крупные-малые, традиционные-новые, промышленные-сервисные), универсальные и специальные социальные гарантии для работников. 5. Влияние государства на объем и направленность социальных инвестиций предприятий. 6. Рейтинги деловой репутации. 7. Индексы устойчивого социального развития — «социальные» Доу-Джонс, Никкей. 8. Корпоративная власть и социальная политика в условиях глобализации. 9. Международные некоммерческие организации и их взаимодействие с международными корпорациями в области социальной политики. 10. Международные стандарты в области корпоративной социальной политики. |
| ПК-29 | Знать | Теорию и практику, нарабатанную в различных странах в сфере социального развития персонала, концепциях программ социального развития пер- | <p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социально-ответственное поведение как основа развития современной компании. 2. Концепция социального капитала. 3. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании. 4. Развитие персонала и вклад в «человеческий капитал». 5. Политика доходов, жилищная политика, социальное обеспечение. |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>сонала, реализуемых современными организациями, информацию о реализуемых международных и государственных программах в данной области.</p> | <p>6. Институциональные особенности социальной политики предприятий (компенсационный пакет, социальный пакет, модернизированный социальный пакет с элементами страхования, социальная инфраструктура/соцкультбыт).</p> <p>7. Бизнес-эффективность социальных программ.</p> <p>8. Оценка результатов социальных проектов.</p> <p>9. Индикаторы эффективности корпоративной социальной политики.</p> <p>10. Оценки рисков, преимуществ и оптимизация социальных проектов.</p> <p>Задания в тестовой форме:</p> <p>Вопрос № 1. Какие вопросы положены в основу принципов "Социальной хартии российского бизнеса", принятой в 2004 г.?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) вопросы экономической и финансовой устойчивости; 2) вопросы прав человека, качества продукции, взаимоотношений с потребителями; 3) вопросы участия в развитии местного сообщества; 4) вопросы экологической безопасности; 5) все ответы верны. <p>Вопрос № 2. В каком году была принята "Хартия бизнеса в России"?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 1993 г.; 2) 2004 г.; 3) 1995 г.; 4) 2001 г.; 5) 2010 г. <p>Вопрос № 3. Как трактуется понятие «корпорация» в отечественной практике?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) совокупность лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели; 2) является юридическим лицом; 3) объединенная группа, круг лиц одной профессии, одного сословия; 4) форма организационной предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность, юридический статус и сосредоточение функций управления в |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>руках верхнего эшелона профессиональных управляющих (менеджеров), работающих по найму;</p> <p>5) верны ответы 1, 2, 3;</p> <p>6) данное понятие отсутствует в отечественной практике.</p> <p>Вопрос № 4. Из предложенных вариантов подберите более точный синоним понятия «корпорация»?</p> <p>1) «социальная ответственность»;</p> <p>2) «человеческий капитал»;</p> <p>3) «капитальное общество»;</p> <p>4) «деловая репутация»;</p> <p>5) «уставный капитал».</p> <p>Вопрос № 5. В зависимости от преследуемых целей корпорации подразделяются на виды:</p> <p>1) публичные и полупубличные;</p> <p>2) предпринимательские и непредпринимательские;</p> <p>3) американские, английские, германские, российские;</p> <p>4) верны только ответы 1, 2;</p> <p>5) верны все ответы.</p> <p>Вопрос № 6. Что представляет собой корпоративная среда?</p> <p>1) корпоративные отношения;</p> <p>2) местное население и общество в целом;</p> <p>3) малые предприятия, ожидающие от сотрудничества с крупными компаниями справедливых торговых отношений и своевременных платежей;</p> <p>4) область взаимодействия корпорации с теми, на кого она может в силу своих возможностей оказывать влияние;</p> <p>5) элемент корпоративной культуры.</p> <p>Вопрос № 7. Кто из участников корпоративной среды может требовать от корпорации справедливой оплаты труда?</p> <p>1) потребители;</p> <p>2) служащие;</p> |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|-------|---|---|
| | | | <p>3) акционеры; 4) поставщики; 5) общество в целом.</p> <p>Вопрос № 8. Каким образом может быть достигнут баланс в отношениях между всеми участниками корпоративной среды:</p> <p>1) путем максимизации прибыли; 2) в процессе переговоров и установления договоренностей между участниками корпоративной среды; 3) путем разработки и утверждения определенного перечня документов, регламентирующих правила взаимоотношений и устанавливающих структуру в рамках корпоративной среды; 4) должна быть разработана продуманная кадровая политика; 5) все ответы верны.</p> <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль государства в развитии и поддержании КСО – правовое регулирование, налоговая политика, институциональная политика. 2. Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России. 3. Мотивация предпринимателей в отношении социальной политики предприятий в России (традиции, модернизационный подход, прагматизм). 4. Социальные установки о роли предпринимателей в общественном развитии. 5. Социально-ответственное поведение и корпоративная культура. 6. Оценка внешних и внутренних социальных программ. 7. Бизнес-эффективность социальных программ. 8. Результаты социальных проектов. 9. Индикаторы эффективности корпоративной социальной политики. 10. Оценки рисков, преимуществ и оптимизация социальных проектов. |
| | Уметь | Выявлять проблемы социального развития, определять цели, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант решения, оценивать результаты и последствия принятого о решения в области | <p>Перечень вопросов для письменного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Направления социальных программ компании. Типы социальных программ компании; 2. Оценка эффективности корпоративных социальных программ; 3. Сущность и формы семейного предпринимательства. Социальные функции малого бизнеса; 4. Корпоративный социальный отчет. Ключевые аспекты составления социального отчета компании; 5. Международный стандарт ИСО 26000 (Руководство по социальной ответственности); 6. Социальные технологии и коммуникации в современном мире. Отдел по связям с общественностью как один из элементов формирования положительного образа компании среди населения; |

| | | | |
|--|---------|--|--|
| | | управления социальным развитием персонала. | <p>7. Социально-психологические аспекты конструирования имиджа компании. Целевые аудитории компании. Взаимодействие с потенциальными инвесторами. Взаимодействие с потенциальными клиентами. Взаимодействие с органами государственной власти. Коммуникативное поле современных предприятий;</p> <p>8. Инструменты конструирования положительного имиджа компании. Социальная акция. Социальный маркетинг. Спонсорство, филантропия. Организация встреч с заинтересованными сторонами, рассылка пресс-релизов, создание информационных поводов.</p> <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Корпоративная социальная ответственность в современной России: проблемы и перспективы развития; 2. Управление внешними и внутренними коммуникациями предприятия; 3. Корпоративная социальная ответственность и стратегическое управление предприятием; 4. Управление социальными программами компании; 5. Анализ эффективности корпоративных социальных программ; 6. Рейтинги деловой репутации. 7. Индексы устойчивого социального развития — «социальные» индексы Доу-Джонс, Никкей. <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальная политика, социальные проекты предприятий. 2. Понятие социального партнерства. 3. История развитие зарубежной корпоративной социальной политики. 4. Логика корпоративного управления (модель «группы интересов» и модель «акционеров»). 5. Инструментарий корпоративной социальной ответственности. 6. Социальная инфраструктура предприятий и социальная ответственность советского типа. 7. Корпоративная социальная ответственность (экономика, экология и социальная политика предприятия). 8. Интересы различных групп интересов (стейкхолдеров) в формулировании приоритетов корпоративной социальной политики 9. Этапы развития корпоративной социальной ответственности в XXв.: социальная ответственность фирм, корпоративная социальная ответственность, корпоративная социальная способность к реагированию, корпоративная социальной нравственность. 10. Неоклассические, менеджералистские и государственноческие интерпретации социальной ответственности. |
| | Владеть | Современными методами управления социальным развитием персонала, навыками формирования | <p>Перечень контрольных заданий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Показатели количественного и качественного индекса социальных инвестиций; 2. Алгоритм разработки и применения методики рейтинговой оценки деловой репутации; 3. Структура инвестиционной сферы; |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>стратегии социального развития персонала в системе управления организацией.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 4. Понятие «Социальное инвестирование»; 5. Классификация корпоративных социальных инвестиций; 6. Особенности взаимоотношения корпораций с социальной средой; 7. Модели взаимодействия бизнеса, общества и государства; 8. Формы результата социального инвестирования: экономический доход, социальный эффект и др.; 9. Система критериев оценки эффективности социальных инвестиций; 10. Оценка возврата по инвестициям (ROI), интегрированная система аудита корпоративной устойчивости (CRA); 11. Характеристика индексов социальных инвестиций. <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Зарубежная и отечественная практика формирования социальных программ ; 2. Новые социальные технологии в отечественных компаниях; 3. Основные проблемы, препятствующие распространению принципов корпоративной социальной ответственности в России; 4. Характеристика понятий «спонсорство» и «благотворительность»; 5. Возможности использования зарубежного опыта благотворительной деятельности в России; 6. Зарубежный опыт спонсорской деятельности; 7. Сравнительная характеристика спонсорской деятельности в России и за рубежом; 8. Проблемы реализации спонсорских проектов в отечественной практике. <p>Вопросы, выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое социальный капитал и социально-ответственное инвестирование? 2. Как осуществляется учет и реализация различных групп интересов в процессе управления? 3. Виды заинтересованных сторон (стейкхолдеров) и формы взаимодействия с ними. 4. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании. 5. Внешняя и внутренняя социальная политика. 6. Влияние государства на объем и направленность социальных инвестиций предприятий. 7. Рейтинги деловой репутации. 8. Корпоративная власть и социальная политика в условиях глобализации. 9. Международные некоммерческие организации и их взаимодействие с международными корпорациями в области социальной политики. 10. Международные стандарты в области корпоративной социальной политики. 11. Роль государства в развитии и поддержании КСО – правовое регулирование, налоговая политика, институциональная политика. 12. Социально-ответственное поведение и корпоративная культура. 13. Виды итоговой отчетности по КСО. |
|--|--|--|--|

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

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

Промежуточная аттестация. Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До аттестации не допускаются студенты, не сдавшие текущую аттестацию.

Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических, в том числе в интерактивной форме, и лабораторных занятиях. Фамилии студентов, получивших зачет разрешается объявлять только в день проведения зачета и до его начала.

Для проведения **текущей аттестации** используются следующие виды оценочных средств:

- опросы: устный и/или письменный опрос;
- решение заданий в тестовой форме;
- ситуационные задачи.

Решение заданий в тестовой форме и ситуационные задачи могут использоваться и при проведении **промежуточной аттестации**.

Опросы. Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Вопросы для опроса формулируются с выделением конкретной проблемы, позволяющей раскрыть ее за отведенное время (10-15 мин.). Критериями оценки письменных опросов является точность формулировок, обоснованность суждений, опора на общепринятые термины, формулировки и закономерности изучаемой дисциплины.

Решение заданий в тестовой форме проводится в течение семестра.

Не менее, чем за одну неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будет проводиться проверка, какие теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) необходимо использовать для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться интернетом и учебной литературой, а также конспектами, запрещается.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и дают систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрируют внимание обучающихся на наиболее проблем-

ных вопросах темы, стимулируют познавательную деятельность обучающихся и способствуют развитию их творческого мышления.

Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций:

- познавательно-обучающая;
- развивающая;
- ориентирующе-направляющая;
- активизирующая;
- воспитательная;
- организующая;
- информационная.

Выполнение **практических заданий** служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ изучаемой дисциплины, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Формы проведения практических занятий:

Проведение дискуссии. Дискуссия - это всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре, т.е. заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений. Цели проведения дискуссии могут быть очень разнообразными: обучение, тренинг, диагностика, преобразование, изменение установок, стимулирование творчества и др. Дискуссия требует устного изложения изученного материала, строится как беседа-диалог студентов и преподавателя, объяснение, чтение определённых выборочных фрагментов текстов, в том числе и первоисточников. Проводится, в основном, на первых этапах обучения, когда требуется систематизация и уточнение приобретаемых знаний.

Метод развивающейся кооперации. Для него характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке и для которых нужна кооперация, объединение обучающихся с распределением внутренних ролей в группе. Для решения проблемы, данной преподавателем, создаются группы учащихся из 6–8 человек. Группа формируется так, чтобы в ней был «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие ор-

ганизаторских способностей у обучающихся. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом обучающиеся должны проявить эрудицию, логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

Метод коллективного анализа ситуации - заключается в том, что в процессе обучения студенты и преподаватель участвуют в непосредственном рассмотрении и обсуждении проблемных ситуаций, взятых из профессиональной практики. При данном методе обучения студент (группа студентов) самостоятельно принимают оптимальное решение и обосновывают его. Достоинство метода состоит в том, что в процессе решения конкретной ситуации участники обычно действуют по аналогии с реальной практикой, то есть используют свой опыт, применяют в учебной ситуации те способы, средства и критерии анализа, которые были ими приобретены в процессе обучения.

Ситуационные задачи, суть которых состоит в том, чтобы не только активизировать у студента предметные теоретические знания, связанные с темой изучаемого блока, но и перенести эти знания в типичную профессиональную ситуацию, должны преследовать конкретные профессиональные задачи.

Ситуационные задачи – это задачи, позволяющие студенту осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление – понимание – применение – анализ – синтез – оценка.

Специфика ситуационной задачи заключается в том, что она носит ярко выраженный практико-ориентированный характер, но для ее решения необходимо конкретное предметное знание. Зачастую требуется знание нескольких учебных предметов. Ситуационные задачи близки к проблемным и направлены на выявление и осознание способа деятельности.

Примерная методика проведения занятия с использованием данного метода включает в себя следующие этапы:

1-й этап: введение в изучаемую проблему, актуальность темы, постановка задач преподавателем;

2-й этап: учебная группа делится на несколько подгрупп, устанавливается время и режим самостоятельной работы;

3-й этап: групповая работа над ситуацией, групповая дискуссия;

4-й этап: после выступлений представителей подгрупп начинается общая дискуссия и выбирается наилучшее решение для данной ситуации;

5-й этап: итоговая беседа, преподаватель обращает внимание на круг знаний и навыков, необходимых для их решения, рекомендует литературу для самостоятельной работы.

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить обучающимся умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

1. Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность: учебник.- М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016.- 248с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=387010&sr=1
2. Поварич, И. П. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие.- Кемерово: «Кемеровский государственный университет», 2013.- 149с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=437483&sr=1
3. Экономика предприятия : учебник / В.Я. Горфинкель, О.В. Антонова, А.И. Базилевич и др. ; под ред. В.Я. Горфинкеля. - М. : Юнити-Дана, 2013. - 664 с. - (Золотой фонд российских учебников). - ISBN 978-5-238-02371-7; -[Электронный ресурс]- URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118958>

8.2. Дополнительная литература

1. Гудкова, Т. В. Особенности корпоративной культуры российских компаний: монография.- М.: «РГ-Пресс», 2014.- 168с.- [Электронный ресурс].- http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=276555&sr=1
2. Инновационный менеджмент : учебник / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 392 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02359-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119436>
3. Интегрированные маркетинговые коммуникации : учебник / под ред. И.М. Синяевой. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 504 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02309-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119438>

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. www.biblioclub.ru
2. www.csrjournal.com
3. <http://pcnm.pf/cc/news/41>
4. <http://www.b-soc.ru/theory-and-practice/partners/rus/%D0%90/37>
5. www.garant.ru
6. www.consultant.ru

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение учебного материала, после занятий и во время специально организуемых консультаций он может задать преподавателю интересующие его вопросы. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день.

Подготовка к практическим занятиям

Студент должен четко уяснить, что именно с лекции начинается его подготовка к практическому занятию. Вместе с тем, лекция лишь организует мыслительную деятельность, но не обеспечивает глубину усвоения программного материала.

При подготовке к практическому занятию можно выделить 2 этапа:

- 1-й - организационный,
- 2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к семинару рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

В начале практического занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

Методические рекомендации по самостоятельной работе над изучаемым материалом

Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, зачетам, экзаменам; выполнение курсовых работ. Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Как работать с рекомендованной литературой

При работе с текстом целесообразно сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение должно сопровождаться записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

План – это схема прочитанного материала, краткий перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Как работать над конспектом после лекции

Самостоятельную работу следует начинать с доработки конспекта. С целью доработки необходимо в первую очередь прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить опiski, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополнения и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используется при подготовке к практическому занятию. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы, предложенные в конце лекции преподавателем или помещенные в рекомендуемой литературе. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Эта рекомендация, как и требование систематической и серьезной работы над всем лекционным курсом, подлежит безусловному выполнению. Из-за потери логической связи как внутри темы, так и между ними материал учебной дисциплины перестает восприниматься, а творческий труд подменяется утомленным переписыванием. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя

Самостоятельная работа студентов (СРС) под руководством преподавателя является составной частью «самостоятельная работа студентов», принятого в высшей школе. СРС под руководством преподавателя представляет собой вид занятий, в ходе которых студент, руководствуясь методической и специальной литературой, а также указаниями преподавателя, самостоятельно выполняет учебное задание, приобретая и совершенствуя при этом знания, умения и навыки практической деятельности. При этом взаимодействие студента и преподавателя приобретает вид сотрудничества: студент получает непосредственные указания преподавателя об организации своей самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию руководства через консультации и контроль.

Познавательная деятельность студентов при выполнении самостоятельных работ данного вида заключается в накоплении нового для них опыта деятельности на базе усвоенного ранее формализованного опыта (опыта действий по известному алгоритму) путем осуществления переноса знаний, умений и навыков. Суть заданий работ этого вида сводится к поиску, формулированию и реализации идей решения. Самостоятельная работа данного вида должна выдвигать требования анализа незнакомых студентам ситуаций и генерирования новой информации для выполнения задания.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)
- Локальная сеть Академии «Интранет»

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья.

См. Приложение № 2 к ОПОП «Справка о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.