

Рабочая программа дисциплины

**Корпоративная социальная ответственность**

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Предпринимательство и управление бизнесом
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва  
2022

**1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы**

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-6
Профессиональные		ПК-8

**2. Компетенции и индикаторы их достижения**

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-6	Способен организовывать взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам управления рисками с точки зрения критериев качества, определяемыми выбранными подходами	ПК 6.1. Применяет основные методы и инструменты системы менеджмента качества на предприятии при подготовке, принятии и выполнении организационно-управленческих решений ПК 6.3. Выявляет взаимосвязи проектов с точки зрения выработки управленческих решений в современных условиях рынка
ПК-8	Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	ПК 8.1. Применяет навыки формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности ПК 8.3. Разрабатывает модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах корпоративных социальных возможностей

**3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине**

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
<b>Код компетенции</b>	<b>ПК-6</b>		

<p>Способен организовывать взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам управления рисками с точки зрения критериев качества, определяемыми выбранными подходами</p>	<p>- организационные и корпоративные социальные процессы, протекающие в обществе и стране; - методы и критерии формирования конкурентных преимуществ компании</p>	<p>- оценивать предпринимательскую деятельность и выявлять критерии качества в развитии предприятия, в соответствии со стандартами КСО; - разрабатывать мероприятия по их совершенствованию с целью минимизации социальных рисков и анализировать различные модели взаимодействия бизнеса и общества программы формирования конкурентных преимуществ компании, - определять экономические, правовые, этические и социальные виды ответственности бизнеса</p>	<p>- навыками разработки мероприятий по их совершенствованию с целью минимизации социальных рисков; - навыками выявления взаимосвязи корпоративных и социальных проектов с точки зрения выработки управленческих решений в современных условиях рынка с точки зрения критериев качества, определяемыми выбранными подходами к КСО; - навыками формирования конкурентных преимуществ организации, в основе которых лежит КСО</p>
<p><b>Код компетенции</b></p>	<p><b>ПК-8</b></p>		
<p>Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала</p>	<p>- современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач; - методы формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности; - методы регулирования конфликтов в соответствии с выбранными подходами к КСО</p>	<p>- умения при формировании команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности; - разрабатывает модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах в соответствии с выбранными подходами к КСО - применять методы формирования команды и повышения ее сплоченности при</p>	<p>- навыки формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности; - навыки улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах с использованием корпоративных социальных возможностей - навыками по применению и использованию</p>



1.	Сущность корпоративной социальной ответственности.	2		2				6
2.	История становления и развития КСО в России.	2		2				8
3.	Построение системы управления корпоративной социальной ответственности в организации.	2		2				7
4.	Социально ответственное поведение организации и ее роль в создании положительного имиджа.	2		2				7
5.	Технология управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности.	2		2				7
6.	Соблюдение стандартов КСО и требований по представлению социальной отчетности.	4		4				8,9
	Промежуточная аттестация	0,1						
	Итого	14		14				43,9

### 6.1.2 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Сущность корпоративной социальной ответственности.	2		2				6
2.	История становления и развития КСО в России.	2		2				7,9
3.	Построение системы управления	2		2				6

	корпоративной социальной ответственности в организации.							
4.	Социально ответственное поведение организации и ее роль в создании положительного имиджа.	2		2				6
5	Технология управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности.	4		4				6
6	Соблюдение стандартов КСО и требований по представлению социальной отчетности.	4		4				8
	Промежуточная аттестация	0,1						
7	Итого	16		16				39,9

## 6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

### 6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Сущность корпоративной социальной ответственности.	Вводная лекция. Понятие корпоративной социальной ответственности (КСО)
2.	История становления и развития КСО в России.	История становления и развития корпоративной социальной ответственности в России. Опыт российских компаний в области корпоративной социальной ответственности. Модели КСО за рубежом. Направления развития корпоративной социальной ответственности на современном этапе.
3	Построение системы управления корпоративной социальной ответственности в организации.	Особенности корпоративной социальной ответственности. Основные принципы формирования системы корпоративной социальной ответственности. Методы формирования системы корпоративной социальной ответственности. Оценка системы корпоративной социальной ответственности. Формирование основных элементов системы корпоративной социальной ответственности.

4	Социально ответственное поведение организации и ее роль в создании положительного имиджа.	Инструменты регулирования КСО (международные организации, стандарты, рейтинги и т.п.), роль государства в развитии и поддержании КСО в России Преимущества, фактором формирования которых является КСО в макросреде организации Инновационные механизмы межсекторного социального взаимодействия ННКО и власти. Основные принципы применения международных стандартов в области корпоративной социальной политики
5	Технология управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности.	Управление стрессами на уровне организации. Поддержка культуры как источник развития культурного потенциала общества. Роль государства в управлении социально-культурной сферой: законодательство, собственность (учредительство), контроль и администрирование, культурная политика, финансирование, воспроизводство профессиональной среды, стимулирование. Стандартизация и развитие внешних сообществ в системе корпоративной социальной ответственности. Международный стандарт ИСО 26000:2010.
6	Соблюдение стандартов КСО и требований по представлению социальной отчетности.	Методика сбора и подготовки информации для построения системы корпоративно социальной ответственности. Методы изучения системы корпоративной социальной ответственности Методика разработки системы корпоративной социальной ответственности.

### 6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Сущность корпоративной социальной ответственности.	Составляющие интеллектуального потенциала (человеческий потенциал, структурный потенциал, потребительский потенциал). Основные признаки интеллектуальной организации. Иерархический и горизонтальный стили управления человеческим потенциалом. Управление знаниями (КМ-технология): организационная и технологическая составляющие. Виды и формы внутренней социальной ответственности. Социальная активность организации. Управление корпоративными социальными программами. Социальный бюджет. Корпоративный кодекс. Развитие системы социальной ответственности в организациях.
2	История становления и развития КСО в России.	История становления и развития корпоративной социальной ответственности в России. Опыт российских компаний в области корпоративной социальной ответственности. Модели КСО за рубежом. Направления развития корпоративной социальной ответственности на современном этапе.
3	Построение системы управления корпоративной	Концепции развития в современной теории и практике. Принципы устойчивого развития организации. Источники движущих сил и факторы устойчивого

	социальной ответственности в организации.	развития. Составляющие концепции КСО, оказывающие влияние на устойчивость развития: сокращение рисков, связанных с ведением бизнеса и превращение существующих проблем в возможности для бизнеса. Повышение деловой репутации организации. Формирование корпоративного имиджа. Оценка содержания деловой репутации (качественная оценка состояния компании и количественная мера стоимости компании как субъекта рыночных отношений). Гудвилл как элемент деловой репутации и рыночный индикатор финансового положения компании. Структура деловой репутации (гудвилла). Корпоративная социальная ответственность и антикризисное развитие организации. Роль КСО в условиях различных кризисов.
4	Социально ответственное поведение организации и ее роль в создании положительного имиджа.	Инструменты регулирования КСО (международные организации, стандарты, рейтинги и т.п.), роль государства в развитии и поддержании КСО в России Преимущества, фактором формирования которых является КСО в макросреде организации Инновационные механизмы межсекторного социального взаимодействия ННКО и власти. Основные принципы применения международных стандартов в области корпоративной социальной политики Роль корпоративной социальной ответственности в формировании конкурентных преимуществ организации. Источники и виды конкурентных преимуществ. Среда проявления корпоративной социальной ответственности и взаимосвязь конкурентных преимуществ (преимущества во внутренней среде организации, в макро- и микросреде). Корпоративная социальная ответственность как фактор формирования конкурентных преимуществ организации.
5	Технология управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности.	Управление стрессами на уровне организации. Поддержка культуры как источник развития культурного потенциала общества. Роль государства в управлении социально-культурной сферой: законодательство, собственность (учредительство), контроль и администрирование, культурная политика, финансирование, воспроизводство профессиональной среды, стимулирование. Стандартизация и развитие внешних сообществ в системе корпоративной социальной ответственности. Международный стандарт ИСО 26000:2010.
6	Соблюдение стандартов КСО и требований представлению социальной отчетности.	Методика сбора и подготовки информации для построения системы корпоративно социальной ответственности. Методы изучения системы корпоративной социальной ответственности Методика разработки системы корпоративной социальной ответственности.



### 6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Сущность корпоративной социальной ответственности.	Экономическая и общественная необходимость появления и проявления корпоративной социальной ответственности. Аргументы в поддержку социальной ответственности. Факторы ограничения социальной ответственности. Факторы конкурентного преимущества в системе корпоративной социальной ответственности. Социальное партнерство. Корпоративная социальная ответственность и процессы социализации экономики. Процесс реализации КСО.
2.	История становления и развития КСО в России.	Трехмерная модель корпоративной социальной ответственности А.Керолла. Модель корпоративной социальной деятельности С. Вартика и Ф. Кохрена (принципы социальной ответственности, процесс социальной восприимчивости и политика, направленная на решение общественных проблем). Модель корпоративной деятельности Д.Вуд (принципы КСД, процессы КСД и результаты корпоративного поведения). Концепция стейкхолдеров или заинтересованных сторон, концепция корпоративного гражданства и концепция корпоративной устойчивости. Принципы управления заинтересованными сторонами М.Кларксона
3.	Построение системы управления корпоративной социальной ответственности в организации.	Роль корпоративной социальной ответственности в формировании конкурентных преимуществ организации. Источники и виды конкурентных преимуществ. Среда проявления корпоративной социальной ответственности и взаимосвязь конкурентных преимуществ (преимущества во внутренней среде организации, в макро- и микросреде). Корпоративная социальная ответственность как фактор формирования конкурентных преимуществ организации
4.	Социально ответственное поведение организации и ее роль в создании положительного имиджа.	Концепции развития в современной теории и практике. Принципы устойчивого развития организации. Источники движущих сил и факторы устойчивого развития. Составляющие концепции КСО, оказывающие влияние на устойчивость развития: сокращение рисков, связанных с ведением бизнеса и превращение существующих проблем в возможности для бизнеса. Повышение деловой репутации организации. Формирование корпоративного имиджа. Оценка содержания деловой репутации (качественная оценка состояния компании и количественная мера стоимости компании как субъекта рыночных отношений). Гудвилл как элемент деловой репутации и рыночный индикатор финансового положения компании. Структура деловой репутации (гудвилла). Корпоративная социальная ответственность и антикризисное развитие организации. Роль КСО в условиях

		различных кризисов
5.	Технология управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности.	Управление стрессами на уровне организации. Поддержка культуры как источник развития культурного потенциала общества. Стандартизация и развитие внешних сообществ в системе корпоративной социальной ответственности. Международный стандарт ИСО 26000:2010.
6.	Соблюдение стандартов КСО и требований по представлению социальной отчетности.	Социальные инвестиции в кратко- и долгосрочном периоде. Стимулирование со стороны государства и со стороны гражданского общества. Социальный отчет как форма корпоративной социальной ответственности. Стандарт верификации AA1000. Механизм взаимодействия ННКО и власти. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности. Структура процесса разраОПК-2, ПК-9, ПК-17 Знать: стандарт оценки отчетности организации по показателям ее устойчивого развития (стандарт верификации AA1000); цель формирования и стандартные оценки социального отчета организации; механизм взаимодействия ННКО и власти Уметь: применять стандарт верификации AA1000; применять инновационные механизмы межсекторного социального взаимодействия ННКО и власти Владеть: методологиями измерения результатов деятельности организаций; методами оценки социальЛекция, практическое занятие, эссе, коллоквиум 11 ботки и оценки экономического потенциала социальной ответственности организации. Оценка корпоративной социальной активности. Виды оценочного измерителя социальной активности организации: по уровню активности участия организации в осуществлении социальной ответственности на основе разнообразных форм (мер) и направлений социальной ответственности и по уровню капиталоемкости осуществления мер социального регулирования на основе общей или удельной величины затрат из расчета на одного работающего в организации.

## **7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

### **7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Сущность корпоративной социальной ответственности.	Вопросы к семинару, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
2.	История становления и развития КСО в России.	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
3.	Построение системы управления корпоративной социальной ответственности в организации.	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
4.	Социально ответственное поведение организации и ее роль в создании положительного имиджа.	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
5.	Технология управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности.	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
6.	Соблюдение стандартов КСО и требований по представлению социальной отчетности.	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

## **7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля**

### Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

#### **Типовые вопросы**

1. Понятие и основные характеристики корпоративной социальной ответственности.
2. Формирование комплексной модели корпоративной социальной ответственности.
3. Внешние и внутренние источники корпоративной социальной ответственности.
4. Понимание и реализация корпоративной социальной ответственности.
5. Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства.
6. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации.
7. Сущность и значение концепции социальной ответственности бизнеса, подходы к интерпретации концепции КСО.
8. Тенденции социального развития в современном обществе
9. Бизнес и благотворительность: помощь или имидж?
10. Зарубежная практика благотворительной деятельности. Какие уроки можно извлечь?
11. Экономическая эффективность и общественное благосостояние: возможно ли равновесие?
12. Этика бизнеса: сущность, история, последствия нарушения.
13. Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества.
14. Появление и проявление необходимости корпоративной социальной ответственности.
15. Социальное партнерство как метод согласования интересов субъектов социального государства.
16. Корпоративная социальная ответственность и процессы социализации экономики.

17. Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности.
  18. Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности.
  19. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности
- Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества.
20. Появление и проявление необходимости корпоративной социальной ответственности.
  21. Социальное партнерство как метод согласования интересов субъектов социального государства.
  22. Корпоративная социальная ответственность и процессы социализации экономики.
  23. Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности.
  24. Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности.
  25. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности
  26. Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности.
  27. Основные черты и особенности внутренней корпоративной социальной ответственности.
  28. Виды внутренней корпоративной социальной ответственности.
  29. Социальные программы в стратегии развития внутренней корпоративной социальной ответственности.
  30. Современные особенности ответственности российского бизнеса.
  31. Условия и охрана труда как фактор внутренней социальной среды организации.
  32. Социальные программы компании как инструмент реализации ее социальной ответственности.
  33. Характеристика механизмов социальной защиты работников от профессионального риска.
  34. Основные подходы к формированию социального пакета в организации.
  35. Организационная культура как фактор социального развития.
  36. Ответственность корпорации перед своими акционерами и социальная ответственность: есть ли противоречия?
  37. Социально реагирующая компания: хорошо или плохо для общества

### **Типовые ситуационные задачи:**

#### **Ситуационное занятие № 1**

##### **Тема 1. Сущность корпоративной социальной ответственности.**

##### **Задание**

1. Определите, какой концепции корпоративной социальной ответственности придерживается данная компания. Охарактеризуйте данную концепцию.
2. Какие выгоды извлекает компания из публикаций своих ежегодных отчетов о политике и программе социальной ответственности?

#### **Ситуационное занятие № 2**

##### **Тема 2. История становления и развития КСО в России.**

##### *«Рейтинг корпоративной социальной ответственности»*

##### **Задание**

1. Опишите процесс оценки и присвоения рейтинга.
2. Чем характеризуется каждый из трех уровней: AAA(s), AA(s), A(s),
3. Какие выгоды получает компания принимающая участие в рейтинге.

#### **Ситуационное занятие № 3**

### **Тема 3. Построение системы управления корпоративной социальной ответственности в организации.**

*«Корпоративные социальные программы»*

#### **Задание**

1. Определите, к какому виду социальных программ относится данная программа. Какие виды еще могут быть использованы банком?
2. Какие задачи ставит руководство банка?

#### **Ситуационное занятие № 4**

### **Тема 4. Социально ответственное поведение организации и ее роль в создании положительного имиджа.**

*«Корпоративный социальный кодекс».*

#### **Задание**

1. Перечислите «плюсы» и «минусы» представленного социального кодекса. Интересы каких групп стейкхолдеров представлены слабо или не представлены вообще?
2. Какова современная роль государства в формировании корпоративных социальных кодексов российских компаний?

#### **Типовые проблемные задачи:**

##### **Задача 1.**

### **Тема 5. Технология управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности.**

#### **Задание**

Социально ответственное поведение организации и ее роль в создании положительного имиджа. Очень важно в свете последних лет разобраться, что представляет собой корпоративная социальная ответственность и каким образом социально ответственное поведение бизнеса влияет на процесс формирования корпоративного имиджа и деловой репутации.

##### **Задача 2.**

### **Тема 6. Соблюдение стандартов КСО и требований по представлению социальной отчетности.**

#### **Задание**

Студентам предлагается изучить Руководство по отчетности и составить нефинансовый отчет КСО по выбранной организации. В настоящее время существует большое разнообразие специальных международных принципов КСО и стандартов отчетности по КСО. Основными международными принципами в области КСО являются: – Глобальный договор (Global Compact) – Глобальные принципы Салливана (Global Sullivan Principles).

Студентам предлагается составить нефинансовый отчет КСО по выбранной организации на примере корпорации «УРАЛСИБ».

#### **Типовые тесты**

1. Корпоративная ответственность представлена несколькими парадигмами:
  - а) доктрина социальных отношений
  - б) доктрина межличностных отношений
  - в) доктрина командного менеджмента
  - г) доктрина лидерства
2. Отметьте проблемы, затрудняющие реализацию принципов КСО:

- а) негативное влияние периода перехода к рынку
  - б) непонимание связи КСО и положительного имиджа компании
  - в) недооценка экономических выгод реализации КСО
  - г) все ответы верны
3. Социальное обязательство бизнеса– это:
- а) экономические обязанности
  - б) юридические обязанности
  - в) этические обязательства
  - г) обязательства по искусству и культуре бизнеса
4. Социально реагирующая организации руководствуется теорией:
- а) «корпоративного эгоизма»
  - б) «разумного эгоизма»
  - в) человеческих отношений
  - г) бихевиоризма
5. Социально-ответственная организация, это:
- а) компания-работодатель
  - б) компания-производитель
  - в) компания заемщик капитала
  - г) компания бизнес-партнер
  - д) все ответы верны
6. Социально ответственное поведение в бизнесе – это:
- а) укрепление взаимоотношений внутри компании
  - б) улучшение имиджа, репутации
  - в) преодоление враждебного отношения к бизнесу в обществе
  - г) все ответы верны
7. Социальные программы подразделяются на:
- а) программы компаний
  - б) программы партнерства с местными, региональными и федеральными органами государственного управления
  - в) программы партнерства с общественными организациями
  - г) программы по психологическому тестированию
8. По направлениям деятельности программы подразделяются на:
- а) программы по развитию персонала
  - б) программы, связанные с природоохранной деятельностью
  - в) программы по развитию местного сообщества
  - г) программы производственной практики
9. Инструментами реализации социальных программ являются:
- а) благотворительные пожертвования
  - б) корпоративное волонтерство
  - в) социальные инвестиции
  - г) все ответы верны
10. Корпоративное волонтерство - это безвозмездное предоставление:
- а) знаний
  - б) навыков
  - в) информации
  - г) все ответы верны
11. В какой из теорий повышение социальной ответственности способствует росту

финансовой эффективности и позволяет реализовать цели и удовлетворять потребности заинтересованных лиц?

- а) теория стейкхолдеров
- б) теория оппортунизма менеджмента
- в) теория синергетического действия
- г) теория замещения

12. Канадская модель КСО - это:

- а) совершенства качества и здорового рабочего места
- б) стремительного развития корпорации
- в) трансформации
- г) все ответы верны

13. Международный стандарт SA 8000 – 2001 (социальный отчет) - это:

- а) соблюдение прав персонала на труд
- б) защита прав потребителей
- в) соблюдение прав религиозных организаций
- г) защита свидетелей

14. Существуют формы подготовки социального отчета, отметьте какие:

- а) отчет в свободной форме
- б) комплексный отчет по методу тройного итога
- в) стандартизированный отчет
- г) отчет о прибылях и убытках

15. Методика формирования стратегии социального инвестирования в корпорациях предназначена для:

- а) формирования стратегии
- б) подготовки информации для принятия управленческих решений, направленных на повышение эффективности инвестиционных проектов корпораций
- в) формирования балансового отчета

16. Кто выступает инициаторами разработки стратегии социального инвестирования?

- а) руководство корпорации
- б) специалисты подразделений
- в) ответственные за проект
- г) топ-менеджер

17. Кто входит в состав рабочей группы по разработке стратегии социального инвестирования?

- а) заместитель руководителя корпорации по вопросам стратегии
- б) заместитель руководителя корпорации по вопросам маркетинга
- в) заместитель руководителя корпорации по вопросам связи с общественностью
- г) все ответы верны

18. Какие инструменты и методики используются для анализа социальной среды?

- а) SWOT-анализ
- б) баланс корпорации
- в) пузырьковая диаграмма инвестиционного проекта
- г) все ответы верны

19. Какие модели взаимодействия бизнеса и власти, сложившиеся в российской практике существуют?

- а) добровольно-принудительная благотворительность
- б) «город-комбинат»

- в) социальное партнерство
- г) «торг»
- д) все ответы верны

20. В каком году была создана эффективная система управления корпоративными социальными программами в ОАО «ЛУКОЙЛ»?

- а) в 2001 году
- б) в 2002 году
- в) в 2005 году

### **7.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1 - задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, ситуационные задания, дискуссия и мини-конференция в форме вебинара);

2 - задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, задания для самостоятельной работы, тесты).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

#### **1. Требование к теоретическому устному ответу**

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

*Критерии оценивания:* последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

#### **2. Творческие задания**

*Эссе* – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе



составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

*Критерии оценивания* - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «*хорошо*» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если не выполнены никакие требования.

### **3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)**

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

*Критерии оценивания* – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

### **4. Интерактивные задания**

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

*Критерии оценивания* – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие

реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

## **5. Комплексное проблемно-аналитическое задание**

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

*Критерий оценивания* - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

## **6. Исследовательский проект**

*Исследовательский проект* – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

*Критерии оценивания* - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

## **7. Информационный проект (презентация):**

**Информационный проект** – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

*Критерии оценивания* - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

## **8. Дискуссионные процедуры**

*Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции* являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

*Критерии оценивания* – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие

реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

## **9. Тестирование**

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

*Критерии оценивания* – правильный ответ на вопрос.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий.

Оценка *«хорошо»* ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий.

## **10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)**

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

*Критерии оценивания:* последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

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

### *8.1 Основная литература:*

1. Шварко Л.И. Корпоративная социальная ответственность и организация социального партнерства в образовании : учебное пособие / Шварко Л.И., Богославец Л.Г.. — Барнаул : Алтайский государственный педагогический университет, 2021. — 169 с. — ISBN 978-5-88210-982-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

— URL: <https://www.iprbookshop.ru/108875.html>

2. Бабич, А. М. Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий : учебное пособие / А. М. Бабич, А. А. Попков, О. Н. Слоботчиков. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2018. — 296 с. — ISBN 978-5-6041536-1-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80644.html>

3. Горяйнова, Н. М. Государственная социальная политика : учебное пособие / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 226 с. — ISBN 978-5-4486-0652-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81475.html>

4. Инновационный менеджмент : учебник для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» / В. Я. Горфинкель, А. И. Базилевич, В. В. Бондаренко [и др.] ; под редакцией В. Я. Горфинкель, Т. Г. Попадюк. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 391 с. — ISBN 978-5-238-02359-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/66262.html>

5. Социальная ответственность менеджмента : учебник для бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» / В. Я. Горфинкель, А. И. Базилевич, О. И. Базилевич [и др.] ; под редакцией В. Я. Горфинкель, А. И. Базилевич. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 287 с. — ISBN 978-5-238-02455-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81559.html>

### 8.2. Дополнительная литература

1. Горяйнова, Н. М. Государственная социальная политика : учебное пособие / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 226 с. — ISBN 978-5-4486-0652-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81475.html>

2. Иванов, С. Ю. Социальное управление в организациях : учебное пособие / С. Ю. Иванов, Д. В. Иванова. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 120 с. — ISBN 978-5-4263-0472-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72513.html>

3. Николаев, А. А. Социальное управление : учебник для вузов / А. А. Николаев, П. В. Разов. — Москва : Прометей, 2019. — 554 с. — ISBN 978-5-907166-42-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94534.html>

### 8.3. Периодические издания

1. Экономика и современный менеджмент: теория и практика <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>

2. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент <http://www.iprbookshop.ru/59554.html>

3. Вестник Московской государственной академии делового администрирования <http://www.iprbookshop.ru/10314.html>

## 9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

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

2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>

## 10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

## **11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)

5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

## **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

## **13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины**

Для освоения дисциплины используются: традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия в интерактивные формы занятий - решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций, самостоятельная работа студентов с учебными материалами, представленными в электронной системе обучения.

На учебных занятиях используются технические средства обучения: компьютер подключенный к сети Интернет и программой браузером для выхода в интернет, монитор, колонки, микрофон, веб камера, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, пакет программ для проведения вебинаров в он-лайн режиме. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием электронной системы дистанционного обучения, установленной на оборудовании университета.

### **13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:**

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием презентаций и трансляцией выступления лектора;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями с использованием электронных систем коммуникаций (форумы, чаты);
- консультации (форумы);
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

### **13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения**

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

### **13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)**

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентами-инвалидами и студентами с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.