

Рабочая программа дисциплины

Социальная ответственность бизнеса

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	<u>Управление персоналом организации и государственной службы</u>
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

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

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-8

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-8	Способен анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации, 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	ПК-8.2 использует современные технологии социальной работы с персоналом ПК-8.3 участвует в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки 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
Код компетенции	ПК-8		
	современные технологии социальной	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии	навыками анализа и диагностики состояния социальной

работы с персоналом, алгоритм диагностики состояния социальной сферы, планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы и критериев социальной ответственности бизнеса	социальной работы с персоналом, диагностику социальной сферы, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом критериев социальной ответственности бизнеса, фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	работы с персоналом, проводить диагностику состояния сферы, участвовать в составлении и реализации планов социального развития с учетом критериев социальной ответственности бизнеса, фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом в соответствии с критериями социальной ответственности бизнеса
--	---	--	---

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Социальная ответственность бизнеса» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Регламентация и нормирование труда», «Трудовое право», «Современные методы оценки персонала», «Управление карьерой», «Управление персоналом государственной и муниципальной службы», «Управление адаптацией».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлен путем его ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>		<i>Формы обучения</i>	
		<i>Очная</i>	
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		2/72	
Контактная работа:			
	Занятия лекционного типа	16	
	Занятия семинарского типа	16	
	Промежуточная аттестация: зачет	0,1	
Самостоятельная работа (СРС)		39,9	

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)							
		Контактная работа						Самостоятел ьная работа	
		Занятия лекционн о типа		Занятия семинарского типа					
		<i>Лекци и</i>	<i>Иные учебн ые заня тия</i>	<i>Прак тичес кие занят ия</i>	<i>Сем ина ры</i>	<i>Лаборатор ные работы</i>	<i>Иные занят ия</i>		
1.	Общество, государство и бизнес: сущность понятий	2		2					2
2.	Социальная ответственность: сущность, направление и формы реализации	2		2					4
3.	Опыт взаимодействия органов власти, общества и бизнес-структур в современных условиях	2		2					6
4.	Модели корпоративной социальной ответственности: российский и зарубежный опыт	2		2					6
5.	Корпоративная социальная ответственность и ее правовое регулирование	2		2					6
6.	Управление корпоративной социальной ответственностью.	2		2					4
7.	Эффективность корпоративной социальной ответственности и методы ее оценки	2		2					8

8.	Направления усиления взаимодействия бизнеса, органов власти и общества	2	4				3,9
Итого		16	16				39,9
Промежуточная аттестация		0,1					

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Общество, государство и бизнес: сущность понятий	Сущность определений общества, государства и бизнеса. Их целевые установки. Общество как сложная социальная система. Государство как субъект управления обществом. Бизнес как деятельность по производству товаров и услуг. Бизнес и предпринимательство.
2.	Социальная ответственность: сущность, направление и формы реализации	Теории корпоративного эгоизма и корпоративного альтруизма. Этапы развития КСО в развитых странах мира. Пирамида корпоративной социальной ответственности А. Керолла. Основные причины, побуждающие бизнесменов к активному участию в решении социальных задач. Основные подходы к трактовке сущности КСО. Содержание КСО. Основные признаки предлагаемой трактовки КСО. Классификация направлений реализации КСО. Формы реализации корпоративной социальной ответственности
3.	Опыт взаимодействия органов власти, общества и бизнес-структур в современных условиях	Эволюция концепции социальной ответственности и ее интерпретации: классический подход, теория корпоративного альтруизма, теория «разумного эгоизма», интегрированный подход. Законодательство Российской империи, регулирующее социальную ответственность предприятий. Особенности социальной инфраструктуры предприятий в конце 19 – начале 20 века. Социальное страхование как основа корпоративной социальной политики. Патернализм советского типа. Этапы развития в постсоветский период – сокращение социальной инфраструктуры, ее стабилизация и оптимизация. Европейская промышленная революция и трансформация промышленного производства.

		<p>Занятость детей, женщин, законы о труде. Британские законы о бедных, деятельность рабочих домов. Роль протестантизма в формировании социальной ответственности предпринимателей. Филантропия. Кэтбери – квакерское предприятие с высокой социальной ответственностью. Логика корпоративного управления (модель «группы интересов» и модель «акционеров») Роль профсоюзного движения в Европе. Социальное страхование. Бисмаркианская модель социальной политики – создание ориентированного на предприятия социального страхования. Государство всеобщего благоденствия (welfare state). Этапы развития корпоративной социальной ответственности в XX веке (Фредерик и Грюниг): социальная ответственность фирм, корпоративная социальная ответственность, корпоративная социальная способность к реагированию, корпоративная социальная нравственность, социальный разум.</p>
4.	<p>Модели корпоративной социальной ответственности: российский и зарубежный опыт</p>	<p>Пять этапов взаимоотношения государства и бизнеса в российских условиях. Основные инструменты реализации бизнесом социальных программ на региональном уровне. Американская модель взаимодействия бизнеса и государства. Британская модель КСО. Модель КСО континентальной Европы. Специфика формирования модели КСО в России.</p>
5.	<p>Корпоративная социальная ответственность и ее правовое регулирование</p>	<p>Регулирование корпоративной социальной ответственности в РФ. Роль государства в развитии и поддержании КСО – правовое регулирование, налоговая политика, институциональная политика. Мотивы реализации корпоративной социальной ответственности российскими организациями. Создание эффективной системы социальной ответственности. Идеология социально-ответственного предпринимательства, правовой контекст. Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России. Благотворительность и бизнес. Социальная политика, социальные проекты предприятий. Принципы, приоритеты, нормы, формальные и неформальные правила регулирующие социальную политику предприятий. Особенности мотивации российских предприятий. Мотивация предпринимателей в отношении социальной политики предприятий в России (традиции, модернизационный подход, прагматизм).</p>

		<p>Социальные установки о роли предпринимателей в общественном развитии.</p> <p>Деятельность фондов местного развития\сообщества, СМИ, общественные организации, ассоциации менеджеров (Ассоциации Менеджеров по корпоративной ответственности, Ассоциация Менеджеров, Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей), Деловая Россия, Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ», Общественная палата Российской Федерации). Социально-ответственное поведение и корпоративная культура.</p>
6.	Управление корпоративной социальной ответственностью.	<p>Социально-ответственное поведение как основа развития современной компании. Социальная политика предприятия как инструмент формирования трудовой мотивации и лояльности, повышение привлекательности рабочего места, позитивный имидж предприятия среди работников, позитивная трудовая атмосфера на предприятии.</p> <p>Основная и периферийная рабочая сила — доступ к социальным гарантиям. Социальное доверие (Фукуяма), социальный капитал, управленческие цели социальных программ. Понятие социального менеджмента.</p> <p>Типы предприятий по специфике и масштабам социальной политики (крупные-малые, традиционные-новые, промышленные-сервисные), универсальные и специальные социальные гарантии для работников. Институциональные особенности социальной политики предприятий (компенсационный пакет, социальный пакет, модернизированный социальный пакет (с элементами страхования), социальная инфраструктура/соцкультбыт). Формальные и неформальные регуляторы трудовых отношений и социальной политики. Уровень социальной защищенности работника. Влияние государства на объем и направленность социальных инвестиций предприятий.</p>
7.	Эффективность корпоративной социальной ответственности и методы ее оценки	<p>Направления социального развития организаций. Взаимосвязь социального и экономического развития организации. Социальная среда организации. Определение внутренней и внешней социальной среды организации. Факторы внутренней и внешней социальной среды организации.</p> <p>Эффективность как интегральная характеристика</p>

		<p>управления. Виды и уровни эффективности. Эффективность как результативность, как экономичность и как целесообразность. Многовекторность и мультипликативность эффективности социально-экономической и социально-культурной деятельности. Перспективы комплексного междисциплинарного анализа эффективности КСО. Институты оценки качества и эффективности (отделы социального развития, кадровые службы, финансовые службы, центры социального мониторинга, внешние эксперты). Оценка внешних и внутренних социальных программ.</p>
8	<p>Направления усиления взаимодействия бизнеса, органов власти и общества</p>	<p>Модели взаимодействия бизнеса, общества и государства: плюралистическая и неокорпоративистская. Современные модели взаимодействия «общество-бизнес-государство»: американская, германская и скандинавская. Инструменты реализации социальных программ: благотворительные пожертвования, социальные инвестиции, эквивалентное финансирование, денежные гранты, социально значимый маркетинг, корпоративное волонтерство. Социальное развитие организации и экономические показатели деятельности. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании. Факторы эффективности социального инвестирования. Характеристика <u>инвестиционной деятельности</u>. Структура инвестиционной сферы. Сущность социальных инвестиций. Понятие «социальное инвестирование». Принципы корпоративного социального инвестирования. Классификация корпоративных социальных инвестиций. Традиционные модели и технологии КСО: прямые инвестиции. Прямые социальные инвестиции компании. Преимущества технологии - прямой контроль финансов, «короткая рука». Недостатки технологии: существенные финансовые затраты, проблема анализа эффективности, трудоемкость, угроза превращения компании в «дойную корову» органов власти, потребительского отношения общественности. Традиционные модели и технологии КСО: косвенные инвестиции. Социально значимый маркетинг. Социальные инвестиции посредством корпоративных фондов. Достоинства технологии: аккумуляция ресурсов, более эффективный менеджмент социальных инвестиций. Проблемы технологии: недоверие общественности, потери в</p>

		налогообложении НКО, затраты на административный менеджмент НКО.	на
--	--	--	----

6.2.2. Содержание практических занятий

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание практического занятия</i>
1.	Общество, государство и бизнес: сущность понятий	Определение общества, государства и бизнеса. Общество как сложная социальная система. Государство как субъект управления обществом. Бизнес как предпринимательская деятельность.
2.	Социальная ответственность: сущность, направление и формы реализации	Конкурс социальных проектов, направленных на развитие внутрикорпоративной культуры и человеческого капитала. В чем проявляется забота о сотрудниках? Каковы критерии высокого качества трудовой жизни? Как добиться повышения трудовой этики и снижения степени отчуждения работников? (материалы СМИ, рекомендации).
3.	Опыт взаимодействия органов власти, общества и бизнес-структур в современных условиях	Каковы особенности различных систем мотивации работников? Как оценить работу персонала? Задание: сформулируйте и обсудите собственную систему контроля и оценки работы персонала на примере одного из предприятий.
4.	Модели корпоративной социальной ответственности: российский и зарубежный опыт	История развития КСО в отдельно взятой стране
5.	Корпоративная социальная ответственность и ее правовое регулирование	Социальная среда корпораций. Особенности взаимоотношения корпорации с социальной средой. Факторы внутренней и внешней среды, влияющие на деятельность компании. Внешняя и внутренняя социальная политика. Развитие персонала и вклад в «человеческий капитал». Развитие образования, местного сообщества, культуры и экологические программы. Благотворительность и социальные инвестиции. Внутренняя политика. Политика доходов, жилищная политика, социальное обеспечение. Инструменты – уплата налогов, выплата зарплат, социальные пакеты для работников (питание, добровольное страхование, проезд), повышение квалификации, выплаты, премирование. Направления социальной политики —

		<p>взаимодействие с местным сообществом, культурные программы</p> <p>Внешняя среда социальной политики. Объекты – неимущие, незащищенные группы, культура, местное сообщество, экологическая безопасность. Инструменты – социальные конкурсы, корпоративные благотворительные фонды, фонды местного развития (фонды социальных инвестиций), программы, содержание коммунальных и общественных объектов, меценатство.</p>
6.	Управление корпоративной социальной ответственностью.	<p>Социально-ответственное поведение как основа развития современной компании.</p> <p>Социальная политика предприятия как инструмент формирования трудовой мотивации и лояльности, повышение привлекательности рабочего места, позитивный имидж предприятия среди работников, позитивная трудовая атмосфера на предприятии.</p> <p>Основная и периферийная рабочая сила — доступ к социальным гарантиям.</p> <p>Социальное доверие (Фукуяма), социальный капитал, управленческие цели социальных программ. Типы предприятий по специфике и масштабам социальной политики (крупные-малые, традиционные-новые, промышленные-сервисные), универсальные и специальные социальные гарантии для работников.</p>
7.	Эффективность корпоративной социальной ответственности и методы ее оценки	<p>Роль стейкхолдеров в деятельности корпорации. Характеристика основных групп заинтересованных сторон. Роль социальных программ в деятельности компании.</p> <p>Бизнес-эффективность социальных программ. Социальная программа, социальный проект. Критерии эффективности.</p> <p>Бенчмаркинг в сфере социальной политики. Результаты социальных проектов. Социальное влияние проекта. Типы и формы оценки. Качественные и количественные инструменты оценки. Индикаторы эффективности корпоративной социальной политики.</p> <p>Мониторинг, опросные методы, экспертные оценки, анализ отчетности, этнографии на предприятии. Отчетность по социальным проектам (подразделения, операторы благотворительности, клиенты). Социальный аудит. Оценки рисков, преимуществ и оптимизация социальных проектов. Оценка PR эффектов. Рейтинги деловой репутации.</p>
8	Направления усиления взаимодействия бизнеса,	Подготовка нефинансовых отчетов крупными компаниями.

	органов власти и общества	<p>Подготовка первоначальных рекомендаций студентами к составлению стандартизированного отчета на сегодняшний день, на основе предложенных к изучению стандартов. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики (задание можно выполнять, разделившись на группы).</p> <p>Стандарты нефинансовой отчетности GRI, AA1000 и Социальной хартии российского бизнеса.</p> <p>Примеры отчетов российских компаний.</p>
--	---------------------------	--

6.2.3.Содержание самостоятельной работы

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание самостоятельной работы</i>
1.	Общество, государство и бизнес: сущность понятий	Эффективное функционирование общества - конструктивное взаимодействие органов власти, бизнес-структур и организаций, представляющих общество.
2.	Социальная ответственность: сущность, направление и формы реализации	История становления корпоративной социальной ответственности.
3.	Опыт взаимодействия органов власти, общества и бизнес-структур в современных условиях	Анализ опыта взаимоотношений органов власти и бизнеса на региональном уровне.
4.	Модели корпоративной социальной ответственности: российский и зарубежный опыт	Неоклассические, менеджералистские и государственнические интерпретации социальной ответственности
5.	Корпоративная социальная ответственность и ее правовое регулирование	<p>Уровни нормативного регулирования отношений в сфере корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Учет и реализация различных групп интересов в процессе управления (концепция групп интересов П. Дракера).</p> <p>Алгоритм разработки и применения методики рейтинговой оценки деловой репутации.</p> <p>Основные группы показателей рейтинга деловой репутации и их характеристика.</p> <p>Роль рейтинговых оценок в повышении деловой репутации компаний.</p>
6.	Управление корпоративной социальной ответственностью.	<p>Бенчмаркинг в сфере социальной политики.</p> <p>Результаты социальных проектов.</p> <p>Социальное влияние проекта.</p> <p>Типы и формы оценки.</p> <p>Качественные и количественные инструменты оценки.</p>

		Индикаторы эффективности корпоративной социальной политики. Мониторинг, опросные методы, экспертные оценки, анализ отчетности, этнографии на предприятии. Отчетность по социальным проектам (подразделения, операторы благотворительности, клиенты). Социальный аудит. Оценки рисков, преимуществ и оптимизация социальных проектов. Оценка PR эффектов.
7.	Эффективность корпоративной социальной ответственности и методы ее оценки	Факторы внутренней и внешней социальной среды организации. Эффективность как интегральная характеристика управления. Виды и уровни эффективности. Эффективность как результативность, как экономичность и как целесообразность. Многовекторность и мультипликативность эффективности социально-экономической и социально-культурной деятельности.
8	Направления усиления взаимодействия бизнеса, органов власти и общества	Современные модели взаимодействия «общество-бизнес-государство»: американская, германская и скандинавская. Инструменты реализации социальных программ: благотворительные пожертвования, социальные инвестиции, эквивалентное финансирование, денежные гранты, социально значимый маркетинг, корпоративное волонтерство.

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.	Общество, государство и бизнес: сущность понятий	Опрос, проблемно-аналитические задания, доклады
2.	Социальная ответственность: сущность, направление и формы реализации	Опрос, проблемно-аналитические задания, эссе, интерактивные задания
3.	Опыт взаимодействия органов власти, общества и бизнес-структур в современных условиях	Опрос, проблемно-аналитические задание, информационный проект, дискуссия
4.	Модели корпоративной социальной ответственности: российский и зарубежный опыт	Опрос, проблемно-аналитические задания, информационный проект, эссе, тест
5.	Корпоративная социальная ответственность и ее правовое регулирование	Опрос, проблемно-аналитические задания, информационный проект, эссе
6.	Управление корпоративной социальной ответственностью.	Опрос, проблемно-аналитическое задание, информационный проект, интерактивные задания
7.	Эффективность корпоративной социальной ответственности и методы ее оценки	Опрос, проекты, проблемно-аналитическое задание, эссе, дискуссия
8	Направления усиления взаимодействия бизнеса, органов власти и общества	Опрос, проблемно-аналитические задания, тест

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

Типовые вопросы

1. Определение взаимосвязи общества, государства и бизнеса.
2. Общество как сложная социальная система.
3. Государство как субъект управления обществом.
4. Бизнес как предпринимательская деятельность.
5. Пирамида корпоративной социальной ответственности А. Керолла.
6. Основные причины, побуждающие бизнесменов к активному участию в решении социальных задач.
7. Основные подходы к трактовке сущности КСО. Содержание КСО.
8. Классификация направлений реализации КСО.
9. Формы реализации корпоративной социальной ответственности
10. Особенности социальной инфраструктуры предприятий в конце 19 – начале 20 века.
11. Патернализм советского типа.
12. Этапы развития в постсоветский период – сокращение социальной инфраструктуры, ее стабилизация и оптимизация.
13. Филантропия. Кэтбери – квакерское предприятие с высокой социальной ответственностью. 5. Логика корпоративного управления (модель «группы интересов» и модель «акционеров»).

14. Бисмаркианская модель социальной политики – создание ориентированного на предприятия социального страхования.
15. Государство всеобщего благоденствия (welfare state).
16. Эволюция концепции социальной ответственности и ее интерпретации: классический подход, теория корпоративного альтруизма, теория «разумного эгоизма», интегрированный подход.
17. Этапы развития корпоративной социальной ответственности в XX веке (Фредерик и Грюниг): социальная ответственность фирм, корпоративная социальная ответственность, корпоративная социальная способность к реагированию, корпоративная социальная нравственность, социальный разум.
18. Американская модель взаимодействия бизнеса и государства.
19. Британская модель КСО.
20. Модель КСО континентальной Европы.
21. Специфика формирования модели КСО в России.
22. Современные подходы к корпоративной социальной ответственности: агентская теория, теория оценки эффективности корпоративной социальной деятельности и др.
23. Социальная среда корпораций. Особенности взаимоотношения корпорации с социальной средой.
24. Факторы внутренней и внешней среды, влияющие на деятельность компании. Внешняя и внутренняя социальная политика.
25. Развитие персонала и вклад в «человеческий капитал». Развитие образования, местного сообщества, культуры и экологические программы. Благотворительность и социальные инвестиции.
26. Политика доходов, жилищная политика, социальное обеспечение. Инструменты – уплата налогов, выплата зарплат, социальные пакеты для работников (питание, добровольное страхование, проезд), повышение квалификации, выплаты, премирование.
27. Внешняя среда социальной политики. Объекты – неимущие, незащищенные группы, культура, местное сообщество, экологическая безопасность. Инструменты – социальные конкурсы, корпоративные благотворительные фонды, фонды местного развития (фонды социальных инвестиций), программы, содержание коммунальных и общественных объектов, меценатство.
28. Характеристика основных групп заинтересованных сторон. Необходимость эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами для ведения цивилизованного бизнеса.
29. Роль социальных программ в деятельности компании. Бизнес-эффективность социальных программ. Социальная программа, социальный проект. Критерии эффективности.
30. Бенчмаркинг в сфере социальной политики. Результаты социальных проектов. Социальное влияние проекта.
31. Типы и формы оценки. Качественные и количественные инструменты оценки. Индикаторы эффективности корпоративной социальной политики.
32. Мониторинг, опросные методы, экспертные оценки, анализ отчетности на предприятии. 6. Отчетность по социальным проектам (подразделения, операторы благотворительности, клиенты). Социальный аудит.
33. Оценки рисков, преимуществ и оптимизация социальных проектов. Оценка PR эффектов. Рейтинги деловой репутации.
34. Направления социального развития организаций. Взаимосвязь социального и экономического развития организации. Социальная среда организации. Определение внутренней и внешней социальной среды организации. Факторы внутренней и внешней социальной среды организации.
35. Эффективность как интегральная характеристика управления. Виды и уровни эффективности. Эффективность как результативность, как экономичность и как

целесообразность. Многовекторность и мультипликативность эффективности социально-экономической и социально-культурной деятельности.

36. Комплексный междисциплинарный анализ эффективности КСО.

37. Институты оценки качества и эффективности (отделы социального развития, кадровые службы, финансовые службы, центры социального мониторинга, внешние эксперты). Оценка внешних и внутренних социальных программ.

Интерактивные задания

1. Почему в мировой практике деятельность в области КСО воспринимается как прагматичное направление бизнеса? Аргументируйте свой ответ.

2. Законодательство Российской империи, регулирующее социальную ответственность предприятий.

3. Социальное страхование как основа корпоративной социальной политики.

4. Здравоохранение – от корпоративной к участковой медицине.

5. Европейская промышленная революция и трансформация промышленного производства.

6. Занятость детей, женщин, законы о труде.

7. Британские законы о бедных, деятельность работных домов.

8. Роль протестантизма в формировании социальной ответственности предпринимателей. Роль профсоюзного движения в Европе. Социальное страхование.

9. Сущность и основные понятия и классификация социальных инвестиций.

10. Международные стандарты корпоративной социальной отчетности

Вопросы для дискуссии

1. В чем суть теории корпоративного альтруизма?

2. Объясните основную идею теории «разумного эгоизма».

3. Экономическая роль государства. Проблемы правительственного вмешательства в деятельность российских корпораций.

4. Социальная ответственность корпораций: экономические и социальные выгоды.

5. Что включает в себя классическое понимание социальной ответственности?

6. Какова точка зрения Милтона Фридмана на СОБ?

7. Конфликты общества и корпораций. Тенденция развития личных связей, лоббизма, коррупции.

8. Уровни нормативного регулирования отношений в сфере корпоративной социальной ответственности.

9. Учет и реализация различных групп интересов в процессе управления (концепция групп интересов П. Дракера).

10. Алгоритм разработки и применения методики рейтинговой оценки деловой репутации.

11. Основные группы показателей рейтинга деловой репутации и их характеристика.

12. Роль рейтинговых оценок в повышении деловой репутации компаний.

13. Раскройте особенности каждого уровня социальной ответственности предпринимательства.

14. Какие бывают социальные программы корпорации? На что они направлены?

15. Какие существуют основные инструменты реализации социальных программ компании?

16. Какие составляющие можно выделить в структуре социального пакета?

17. Основные формы участия российских компаний в реализации концепции КСО.

18. Проблемы реализации концепции КСО в России.

19. Какие существуют два базовых подхода к составлению отчетности?
20. Для кого и чего нужен Стандарт верификации AA1000 (FF1000 Assurance Standard)? Какие его основные принципы?
21. Что такое Международный стандарт подтверждения достоверности (ISAE)? Какова была цель его принятия? Какие компоненты он включает в себя?
22. Какое существует международное понимание корпоративной социальной ответственности?

Проблемно-аналитические задания

1 Практическое задание

Выбрать организацию(предприятие) Московской области. Представить доклад в слайдах (в виде презентации) по следующему плану:

1. Общая характеристика:
 - ♣ Название организации,
 - ♣ вид экономической деятельности,
 - ♣ масштабы деятельности (малое, среднее, крупное), численность персонала
 - ♣ определить территорию присутствия
 - ♣ если предприятие является частью холдинга (интегрированной структуры), то определить географию деятельности холдинга. И, по возможности, указать какую часть (долю) в холдинге занимает предприятие.
2. Найти на сайте организации и других источниках Отчёты по социальной ответственности (КСО). Представить название отчёта, его основные разделы, социальные, экономические и экологические программы в рамках КСО.
3. Затраты бюджета (ежегодные в динамике) организации на мероприятия и программы социальной ответственности.
4. Участие в конкурсах отчетности по КСО и в конкурсах программ КСО, проводимых в России и за рубежом.
5. Взаимодействие предприятия с обществом и властью в рамках КСО: механизм взаимодействия(соглашения о сотрудничестве, направления, мероприятия, сроки проведения мероприятия, финансовое обеспечение).

2 Практическое задание

1. Возьмите за основу крупную компанию, уже имеющую опыт составления нефинансовых отчетов, и подготовьте первоначальные рекомендации к составлению стандартизированного отчета на сегодняшний день, на основе предложенных к изучению стандартов. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики (задание можно выполнять, разделившись на группы).
2. Стандарты нефинансовой отчетности GRI AA1000
3. Социальная хартия российского бизнеса.
4. Представить примеры отчетов российских компаний.

Типовые темы для информационных проектов и эссе

Темы информационных проектов

1. Теоретические основы исследования социальной ответственности в системе корпоративного управления.
2. Практическое применение результатов исследования социальной ответственности в системе корпоративного управления.
3. Сущность развития корпоративной социальной ответственности.

4. Этапы развития корпоративной социальной ответственности.
5. Отношения компании с заинтересованными лицами в системе корпоративного управления
6. Анализ взаимоотношений с заинтересованными лицами как формы реализации корпоративной социальной ответственности
7. Основные методики определения уровня корпоративной социальной ответственности.
8. Методики анализа корпоративной социальной ответственности с использованием концепции заинтересованных сторон.
9. Механизмы повышения корпоративной социальной ответственности путем совершенствования взаимоотношений компаний с заинтересованными лицами
10. Основные направления государственного участия в совершенствовании корпоративной социальной ответственности.
11. Механизм повышения корпоративной социальной ответственности как фактор эффективности корпоративного управления.
12. Реализация социальной ответственности бизнеса в системе корпоративных отношений.
13. Ключевые аспекты корпоративного управления
14. Распределение заинтересованных лиц по типам в соответствии с классификацией Сэвиджа
15. Распределение заинтересованных сторон в зависимости от наличия основных особенностей по Митчеллу

Темы творческих проектов (эссе)

1. Анализ развития социальной ответственности бизнеса в России
2. Корпоративная этика в формировании корпоративной социальной ответственности.
3. Кодексы корпоративной социальной ответственности
4. Имидж-технологии в формировании корпоративной социальной ответственности.
5. Технологии репутационного контроля в повышении корпоративной социальной ответственности
6. Социальные программы и проекты в организации.
7. Типы социальных программ
8. Управление корпоративными социальными программами
9. Развитие компетентности руководителей в сфере формирования и развития корпоративной социальной ответственности.
10. Формирование корпоративной социальной ответственности: этапы и ключевые элементы.
11. Типы организационных культур.
12. Методы управления организационной культурой
13. Оптимизация воздействия внутренней и внешней среды на формирования имиджа организации.
14. Сущность и природа имиджа организации.
15. Внутренний и внешний имидж организации: процесс формирования.

Тест

1. Корпоративную социальную ответственность характеризуют (отметьте все качества):
 - а) обеспечение устойчивого развития организации и производство качественной продукции;
 - б) учет ожиданий заинтересованных сторон;

- в) подчинение требованиям законодательства;
- г) рост доходов.

2. Какова основная цель социально ответственной организации:

- а) эффективное использование ресурсов;
- б) получение максимальной прибыли;
- в) уравнивание экономических интересов с социальными интересами и этическими нормами.

3. Первый этап развития КСО в США (1960-е — середина 1970-х гг.) характеризовался:

- а) становлением стратегической филантропии;
- б) готовностью получить оптимальную прибыль вместо максимальной и нацеленностью на решение социальной проблемы, а не борьбу с ее результатами;
- в) расцветом традиционной филантропии или благотворительности;
- г) развитием концепции социальных инвестиций.

4. Гуманизация труда предусматривает:

- а) безопасность;
- б) справедливость;
- в) самореализацию личности;
- г) полную свободу действий сотрудника.

5. К основным «заинтересованным» в деятельности организации сторонам относятся:

- а) собственники и персонал;
- б) органы государственного управления;
- в) варианты а, б и г;
- г) поставщики и бизнес-партнеры;
- д) некоммерческие организации;
- е) средства массовой информации.

6. Социально ответственные практики, характеризующие реализацию КСО на предприятии по направлению «развитие персонала» (выберите один ответ):

- а) соблюдение баланса между рабочими обязанностями и личной жизнью сотрудников, прозрачные условия при приеме на работу;
- б) программы обучения и повышения квалификации персонала, управление карьерой работника;
- в) охрана окружающей среды, снижение всех видов загрязнений;
- г) охрана труда и обеспечение безопасности на рабочем месте

7. Реализация интересов компании, обеспечение развития её коллектива, активное участие в развитии общества – есть суть:

- а). корпоративного развития;
- б). устойчивого развития;
- в). корпоративной социальной ответственности;
- г). гражданской ответственности.

8. Отношения по поводу социальной ответственности, при которых достигается определённый баланс реализации интересов важнейших социальных групп называют:

- а). конкуренцией;
- б). производственные отношения;
- в). гражданские отношения;

г). социальное партнёрство.

9. Денежные выплаты, выделяемые на реализацию социальных проектов, с обязательной последующей отчётностью в установленные сроки – это:

- а). займы;
- б). софинансирование;
- в). гранты;
- г). кредит.

10. Вознаграждение за труд в данной компании, которое обязуется предоставить руководство компании помимо заработной платы – это:

- а). дотации;
- б). компенсации;
- в). субсидии;
- г). социальный пакет

11. Для расчёта показателей деятельности организации, демонстрирующих эффективность её деятельности в области социальной ответственности и устойчивого развития, применяют международные стандарты:

- а). стандарт верификации A4 1000
- б). ISO 26000:2010
- в). ISO 9000:2008
- г). руководство GRI 12

12. Форма, в которой выражается ответственность и добровольное участие компании в охране природы, развитии персонала, создании благоприятных условий труда, поддержке местного сообщества, благотворительной деятельности называется:

- а). социальный бюджет;
- б). корпоративный кодекс;
- в). социальный бюджет;
- г). социальная программа.

13. Комплексный подход понимания корпоративной социальной ответственности, включающий экономическую, правовую, этическую и филантропическую ответственность, разработан:

- а). Л. Престоном;
- б). М. Портером;
- в). А. Кероллом;
- г). Д. Вудом.

14. Основу проектов социальной ответственности организации составляют:

- а). законы и нормативно-правовые акты;
- б). социальные программы;
- в). устав организации;
- г). внутренние кодексы и правила.

15. Международный стандарт, предназначенный для того, чтобы помочь организациям внести вклад в устойчивое развитие общества, обеспечить взаимопонимание в области социальной ответственности и сформулировать свои инициативы в области социальной ответственности:

- а). SA 8000:1997
- б). ISO 14001:2004

- в). ISO 26000:2010
- г). ISO 9000:2008

16. Стимул быть социально-ответственной компанией – это:

- а). возможность сократить финансовые риски;
- б). совершенствовать методы корпоративного управления;
- в). получить конкурентное преимущество;
- г). снизить операционные расходы.

17. К преимуществам в макросреде организации, сформированным на основе корпоративной социальной ответственности, можно отнести:

- а). стратегическое сотрудничество с партнёрами;
- б). создание устойчивых отношений с органами власти;
- в). рост доверия к компании за счёт увеличения прозрачности и открытости;
- г). формирование позитивного мнения инвесторов.

18. Какой показатель можно применить для оценки эффективности реализации социальных программ:

- а). численность работников, получивших санаторно-курортное лечение в отчётном периоде;
- б). динамика затрат на переобучение и повышение квалификации работников компании;
- в). динамика затрат на озеленение городских ландшафтов;
- г). динамика затрат на природоохранную деятельность по отношению к прибыли компании.

19. . Социальное партнерство — это... (выберите правильное определение для термина):

- а) способ разрешения социальных, экономических и производственных конфликтов в целях и интересах как наемных работников, так и работодателей;
- б) умение объединить усилия работодателей и работников в давлении на правительство, чтобы добиться более благоприятных условий для развития производства;
- в) способ, позволяющий наемным работникам добиваться определенных социальных гарантий и льгот ценой отказа от забастовок.

20. Сколько сторон могут участвовать в социальном партнерстве:

- а) три;
- б) две;
- в) как две, так и три.

21. Что является объектом системы социального партнерства (выберите один правильный ответ):

- а) работники;
- б) государство;
- в) социально-трудовые отношения;
- г) работодатели.

22. Бипартизм — это:

- а) форма партнерских отношений, в которой практикуется двухстороннее сотрудничество между объединениями работодателей и организациями трудящихся;
- б) форма партнерских отношений, в которой наряду с работодателями и наемными работниками, активную роль в качестве социального партнера играет государство.

23. В соответствии с ТК РФ действие коллективного договора распространяется:

- а) на всех работников предприятия;
- б) только на членов профсоюза, первичная организация которого заключила коллективный договор;
- в) на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, которые уполномочили профсоюзный орган заключить коллективный договор от их имени.

24. Основными целями социальной политики на предприятии являются (выберите один правильный ответ):

- а) повышение производительности труда;
- б) обеспечение работникам достойного уровня и качества жизни, социальных прав, справедливого вознаграждения за трудовую деятельность, социальной защиты;
- в) увеличение размера заработной платы работникам.

25. К обязательным социальным выплатам в организации относится (выберите один правильный ответ):

- а) премии и вознаграждения;
- б) дополнительное страхование жизни;
- в) медицинское обслуживание, включая членов семьи;
- г) оплата больничных.

26. Денежные выплаты являются компенсациями, которые могут быть прямыми или косвенными. К прямым денежным компенсациям относятся (выберите один правильный ответ):

- а) заработная плата, денежное содержание, премии;
- б) участие в прибылях, право работников на покупку акций организации;
- в) страхование и обслуживание, осуществляемое за счет средств предприятия.

27. Поддерживая в рамках благотворительных программ социально незащищенные группы населения, компания... (выберите наиболее точный ответ с точки зрения менеджера компании):

- а) пропагандирует здоровый образ жизни;
- б) снижает риск бедности и социальной напряженности на территориях присутствия;
- в) улучшает статистику социальных инвестиций;
- г) создает себе имидж и повышает деловую репутацию.

28. К объектам социальной инфраструктуры организации относятся: объекты ЖКХ;

- а) объекты социально-культурной сферы;
- б) акушерские пункты;
- в) все вышеперечисленное.

29. Какие конкретные количественные показатели являются примером социальной эффективности:

- а) возникновение дополнительных социальных услуг;
- б) изменение индекса потребительских цен, обеспеченности жильем;
- в) уменьшение безработицы;
- г) увеличение рождаемости и снижение смертности;
- д) верны все ответы.

30. Стадия развития КСО, при которой компания принимает на себя некоторые добровольные обязательства в области КСО, приносящие позитивный эффект в краткосрочной и среднесрочной перспективе:

- а) гражданская;
- б) оборонительная;
- в) функциональная;
- г) стратегическая.

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, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

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. Горфинкеля, 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)

www.iprbookshop.ru - электронно-библиотечная система

<http://www.hronos.km.ru>

www.zipsites.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.

www.elibraru.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.

<http://www.consultant.ru/> - КонсультантПлюс.

<https://www.garant.ru/> - Гарант.

<https://www.top-personal.ru/> - Журнал Управление персоналом

<https://www.hr-director.ru/> - Директор по персоналу

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

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, практических 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:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- 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.

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

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 34 посадочных места; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, веб-камера, экран, компьютер в сборе - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2 Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32, 1С:Предприятие 8 (Зарплата и управление персоналом; Зарплата и кадры государственного учреждения).

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

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

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- практические занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- 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. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов 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.