

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Корпоративная социальная ответственность

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

Москва
2025

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

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 работы с персоналом, алгоритм диагностики состояния социальной сферы, планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы и критериев социальной ответственности бизнеса	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, проводить диагностику состояния 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	навыками анализа и диагностики состояния социальной 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 относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Регламентация и нормирование труда», «Организационная культура», «Методы принятия управленческих решений».

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

Профиль (направленность) программы установлена путем ее 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>Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	5/180
Контактная работа:	
Занятия лекционного типа	4
Занятия семинарского типа	14
Промежуточная аттестация: зачет	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	161,9

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 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самос тоятел ьная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебны е заняти я	Практ ически е заняти я	Сем и нар ы	Лаб орато рные раб.	Иные заняти я	
1.	Сущность и содержание корпоративной социальной ответственности	2						26
2.	Эволюция развития концепций корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом	12						26
3.	Система корпоративной социальной ответственности				7			26
4.	Инструменты регулирования корпоративной социальной ответственности				7			26
5.	Менеджмент корпоративной социальной ответственности							26
6.	Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации							31,9
	Промежуточная аттестация	0,1						
	Итого	4			14			161,9

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 и содержание корпоративной социальной ответственности	Понятие ответственности и ее роль в менеджменте. Источники ответственности в организации. Типологическое разнообразие и особенности ответственности. Основные характеристики ответственности. Функции корпоративной социальной ответственности. Принципы интерпретации содержания корпоративной социальной ответственности
2.	Эволюция развития концепций корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом	Социальная ответственность бизнеса Р.Боуэна (1953 г.). Базовые интерпретации концепции социальной ответственности (корпоративный эгоизм, корпоративный альтруизм, разумный эгоизм). Современный этап развития концепции корпоративной социальной ответственности за рубежом. Зарубежные модели корпоративной социальной ответственности
3.	Система корпоративной социальной ответственности	Элементный состав системы корпоративной социальной ответственности. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности. Сферы и уровни корпоративной социальной ответственности.
4.	Инструменты регулирования корпоративной социальной ответственности	Международные и российские организации, занимающиеся вопросами корпоративной социальной ответственности. Социальная хартия российского бизнеса. Меморандум о принципах корпоративной социальной ответственности. Стандарт ТПП РФ «Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в РФ». Базовые индикаторы результативности РСПП.
5.	Менеджмент корпоративной социальной ответственности	Цели и задачи менеджмента в рамках корпоративной социальной ответственности. Основы стратегического развития корпоративной социальной ответственности. Необходимость и роль программ по социальной ответственности. Общая методика разработки программ по корпоративной социальной ответственности. Организация корпоративной социальной ответственности. Принципы, этапы и подходы к проведению оценки эффективности корпоративной социальной ответственности. Инструменты оценки социальной активности компаний. Основные функции и виды корпоративной социальной отчетности. Стандарты подготовки социальной отчетности. Практика социальной отчетности российских предприятий.

6.	Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации	Корпоративная социальная ответственность в системе антикризисного менеджмента. Источники конкурентных преимуществ. Роль корпоративной социальной ответственности в формировании конкурентных преимуществ организации. Корпоративная социальная ответственность как фактор формирования конкурентных преимуществ
----	--	---

6.2.2 Содержание семинарских занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Сущность и содержание корпоративной социальной ответственности	1. Что такое означает понятие ответственности. 2. Какие существуют источники ответственности в организации. 3. Функции корпоративной социальной ответственности.
2.	Эволюция развития концепций корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом	1. Базовые интерпретации концепции социальной ответственности. 2. Назовите зарубежные модели корпоративной социальной ответственности.
3.	Система корпоративной социальной ответственности	1. Какие вам известны принципы построения корпоративной социальной ответственности. 2. Сферы и уровни корпоративной социальной ответственности.
4.	Инструменты регулирования корпоративной социальной ответственности	1. Перечислите международные и российские организации, занимающиеся вопросами корпоративной социальной ответственности. 2. Социальная хартия российского бизнеса. 3. Меморандум о принципах корпоративной социальной ответственности.
5.	Менеджмент корпоративной социальной ответственности	1. Цели и задачи менеджмента в рамках корпоративной социальной ответственности. 2. Организация корпоративной социальной ответственности. 3. Основные функции и виды корпоративной социальной отчетности.
6.	Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации	1. Роль корпоративной социальной ответственности в формировании конкурентных преимуществ организации. 2. Корпоративная социальная ответственность как фактор формирования конкурентных преимуществ. 3. Источники конкурентных преимуществ.

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Сущность и содержание корпоративной социальной ответственности	Понятие ответственности и ее роль в менеджменте. Источники ответственности в организации. Типологическое разнообразие и особенности ответственности. Основные характеристики ответственности. Функции корпоративной социальной ответственности. Принципы интерпретации содержания корпоративной социальной ответственности
2.	Эволюция развития концепций корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом	Социальная ответственность бизнеса Р.Боуэна (1953 г.). Базовые интерпретации концепции социальной ответственности (корпоративный эгоизм, корпоративный альтруизм, разумный эгоизм). Современный этап развития концепции корпоративной социальной ответственности за рубежом. Зарубежные модели корпоративной социальной ответственности
3.	Система корпоративной социальной ответственности	Элементный состав системы корпоративной социальной ответственности. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности. Сферы и уровни корпоративной социальной ответственности.
4.	Инструменты регулирования корпоративной социальной ответственности	Международные и российские организации, занимающиеся вопросами корпоративной социальной ответственности. Социальная хартия российского бизнеса. Меморандум о принципах корпоративной социальной ответственности. Стандарт ТПП РФ «Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в РФ». Базовые индикаторы результативности РСПП.
5.	Менеджмент корпоративной социальной ответственности	Цели и задачи менеджмента в рамках корпоративной социальной ответственности. Основы стратегического развития корпоративной социальной ответственности. Необходимость и роль программ по социальной ответственности. Общая методика разработки программ по корпоративной социальной ответственности. Организация корпоративной социальной ответственности. Принципы, этапы и подходы к проведению оценки эффективности корпоративной социальной ответственности. Инструменты оценки социальной активности компаний. Основные функции и виды корпоративной социальной отчетности. Стандарты подготовки социальной отчетности. Практика социальной отчетности российских предприятий.

6.	Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации	Корпоративная социальная ответственность в системе антикризисного менеджмента. Источники конкурентных преимуществ. Роль корпоративной социальной ответственности в формировании конкурентных преимуществ организации. Корпоративная социальная ответственность как фактор формирования конкурентных преимуществ
----	--	---

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 и содержание корпоративной социальной ответственности	Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
2.	Эволюция развития концепций корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
3.	Система корпоративной социальной ответственности	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
4.	Инструменты регулирования корпоративной социальной ответственности	Опрос, тестирование, контрольная работа Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
5.	Менеджмент корпоративной социальной ответственности	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи

6.	Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации	Опрос, тестирование, контрольная работа Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
----	--	--

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. Генезис социальной ответственности бизнеса и ее становление.
2. Теоретические основы корпоративной социальной политики: определение, основные принципы, подходы.
3. Инструменты и направления корпоративной социальной политики.
4. Социальная ответственность бизнеса.
5. Социальная ответственность предприятий в восприятии сотрудников.
6. Социальная ответственность и этика менеджмента.
7. Корпоративная социальная ответственность: три концептуальных подхода.
8. Анализ формирования социальной ответственности предприятия.
9. Этика и социальная ответственность организаций бизнеса.
10. История формирования концепции корпоративной социальной ответственности.

Типовые тесты

1. Ученый, концептуально исследовавший в своих работах понятие и содержание социальной ответственности:

- а) Г. Боуэн
- б) К. Девис
- в) Дж. МакГуир
- г) С. Сети

2. Теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей – теория ...

- а) корпоративного эгоизма
- б) корпоративного альтруизма
- в) ответственного поведения
- г) социальной ответственности

3. Результаты корпоративного поведения компании, предусматриваемые моделью корпоративной социальной деятельности А. Керолла:

- а) воздействие на общество
- б) социальные программы
- в) социальная политика
- г) все вышеперечисленное

4. Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность является собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме ...

- а) замкнутого графа
- б) пирамиды
- в) вертикальной линии

г) круга

5. Модель, в которой выделяют два направления участия корпорации в жизни социума —

стратегический и реагирующий, разработана:

- а) М. Портером и М. Креймером
- б) С. Вартиком и Ф. Кохреном
- в) Л. Престоном, Дж. Постом, А. Кероллом
- г) Т. Левиттом и М. Фридманом

6. Наиболее ёмкое и современное определение социальной ответственности бизнеса:

- а) добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума
- б) участие компаний в реализации социальных программ в местных сообществах на принципах партнерства
- в) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам
- г) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом

7. Важная тенденция целевого развития персонала современных компаний, требующая серьезного увеличения затрат:

- а) появление у компаний собственных центров обучения – корпоративных университетов
- б) совершенствование методов набора и отбора персонала, практикуемых в компании
- в) сокращение дистанции между руководителем и подчиненным, демократизация методов управления
- г) усиление корпоративной сплоченности коллектива

8. Такая компания, как, например, корпоративный медицинский центр, может способствовать снижению трудопотерь, работающих из-за высокой заболеваемости ...

- а) организовывая регулярные проверки предприятий на соответствие принятым стандартам безопасности
- б) проводя модернизацию оборудования
- в) используя средства ранней диагностики профессиональных заболеваний
- г) пропагандируя здоровый образ жизни

9. Концепция социально ответственного бизнеса объединяет ...

- а) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам
- б) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах
- в) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом
- г) теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма

10. Внешний стимул для бизнеса компании, занимающейся меценатством:

- а) гражданский долг
- б) высокий уровень самосознания
- в) известность
- г) реклама, способствующая формированию имиджа

11. Пример наступления социальной ответственности бизнеса:

- а) субъект бизнеса уделит недостаточно внимания требованиям общества
- б) субъект бизнеса уделяет пристальное внимание запросам общества
- в) происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса
- г) происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, не являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса

12. Форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев обществ:

- а) корпоративный фонд
- б) спонсорство
- в) социально значимый маркетинг
- г) социальные инвестиции

13. Социальный инвестиционный проект, который может быть применим для господдержки культуры и искусства:

- а) расширение массовости занятий физической культурой и спортом всех слоев и возрастных категорий населения
- б) создание новых рабочих мест в социальной сфере и малом бизнесе
- в) развитие культурного образования детей и юношества
- г) обеспечение занятости инвалидов

14. Основное различие корпоративно/социально ответственных сборов от налоговых сборов:

- а) не нормируются, и их размер произволен
- б) расходуются под четким контролем государства
- в) не могут расходоваться по усмотрению руководителя фонда
- г) взимаются в принудительном порядке

15. Поддерживая в рамках благотворительных программ социально незащищенные группы населения, компания ...

- а) пропагандирует здоровый образ жизни
- б) снижает риск бедности и социальной напряженности на территориях присутствия
- в) делает доступным негосударственное пенсионное обеспечение для всех работников
- г) создает себе имидж и повышает деловую репутацию

16. Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни:

- а) социальный эффект
- б) социальная эффективность
- в) социально-экономическая эффективность
- г) экономическая эффективность

17. Цель, которую преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции:

- а) повышение национального дохода
- б) повышение уровня (качества) жизни
- в) получение прибыли

г) повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей

18. Конкурентное преимущество, которое обеспечивает компании в странах с развитым гражданским обществом выполнение этических правил:

- а) повышение темпа роста производительности
- б) повышение ее инвестиционной привлекательности
- в) увеличение доходности
- г) улучшение качества товара и снижение его себестоимости

19. Принцип системности построения системы КСО:

- а) обеспечивает эффективность реализации функций и направлений КСО в системе корпоративного управления
- б) означает скоординированность деятельности организации по трем направлениям устойчивого развития: экономическому, социальному, экологическому;
- в) предполагает, что КСО интегрирована в основную деятельность
- г) означает ожидание выполнения определенной обязанности по отношению к определенному заинтересованному лицу

20. Фактором ограничения социальной ответственности организации может выступать:

- а) диверсификация бизнеса
- б) подготовка трудовых ресурсов
- в) финансирование непрофильных направлений бизнеса
- г) обучение и повышение компетентности персонала

21. Что выступает внутренним мотивом компании, занимающейся благотворительностью?

- а) нравственные мотивы
- б) рост доверия потребителей
- в) реклама
- г) любовь к искусству

22. Аргументом в поддержку социальной ответственности может выступать:

- а) ответственность за приоритеты и формы корпоративной социальной деятельности
- б) финансирование непрофильных направлений бизнеса
- в) позитивный имидж компании
- г) отсутствие норм и границ в оценках КСО

23. Концепция социально ответственного бизнеса объединяет:

- а) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам
- б) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах
- в) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом
- г) теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма

24. Влияние бизнеса на общество – это

- а) государственная социальная ответственность
- б) предпринимательская социальная ответственность
- в) корпоративная социальная ответственность
- г) экологическая ответственность предприятия

25. К внутренней социальной ответственности бизнеса не относится:

- а) безопасность труда
- б) стабильность заработной платы
- в) оказание помощи работникам в критических ситуациях
- г) спонсорство и корпоративная благотворительность

26. К внешней социальной ответственности не относится:

- а) готовность участвовать в кризисных ситуациях
- б) взаимодействие с местным сообществом и местной властью
- в) спонсорство и корпоративная благотворительность
- г) безопасность труда

27. К Принципам Хартии социальной ответственности бизнеса НЕ относятся:

- а) экономическая устойчивость
- б) обязательная благотворительность
- в) поддержка церкви
- г) участие в развитии местного сообщества
- д) соблюдение прав человека

28. Субъектами социальных инвестиций являются:

- а) органы государственной власти
- б) специальные фонды
- в) здравоохранение
- г) учреждения культуры

29. Социальная ответственность бизнеса проявляется путем:

- а) уплаты налогов в фонд медицинского страхования
- б) финансирования корпорацией мероприятий по охране окружающей среды
- в) благотворительности
- г) социально-ориентированной политики в отношении сотрудников корпорации

30. Социальные инвестиции – это различного рода средства, направляемые:

- а) на благотворительность
- б) в фонды социального, медицинского, пенсионного страхования
- в) на решение только внутренних социальных проблем компании
- г) на решение внутренних и внешних социальных проблем

Типовые вопросы к контрольным работам

1. Понятие ответственности и ее роль в менеджменте.
2. Источники ответственности в организации.
3. Типологическое разнообразие и особенности ответственности.
4. Основные характеристики ответственности.
5. Сущность корпоративной социальной ответственности.
6. Многообразие подходов к определению корпоративной социальной ответственности.
7. Функции и принципы корпоративной социальной ответственности.
8. Зарождение концепции социальной ответственности за рубежом.
9. Развитие концепции корпоративной социальной ответственности за рубежом.
10. Базовые интерпретации концепции социальной ответственности.
11. Современный этап развития концепции корпоративной социальной ответственности за рубежом.
12. Зарубежные модели корпоративной социальной ответственности.

13. Купеческая благотворительность и меценатство в Российской империи.
14. История социального страхования в дореволюционной России.
15. Формирование российской модели корпоративной социальной ответственности в 1990-2000-х гг.
16. Факторы формирования социальной ответственности бизнеса в современной России.
17. Элементный состав системы корпоративной социальной ответственности.
18. Субъект и объект корпоративной социальной ответственности.
19. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности.
20. Сферы и уровни корпоративной социальной ответственности.

Проблемно-аналитические задания

1. На сегодняшний день все большее значение для организации приобретает ее социальная ответственность перед обществом, конкретные действия, обеспечивающие решение проблем, стоящих перед страной.

Те, кто считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес только «делает деньги», аргументируют свою позицию тем, что действия в социальной области ведут к снижению прибыли компании, ухудшению в этой связи ее конкурентных позиций, росту издержек, которые в последующем ведут к повышению цен, что наносит ущерб потребителям и вызывает другие отрицательные последствия.

Сторонники же социальной ответственности бизнеса перед обществом утверждают, что бизнесмены имеют перед ним моральные обязательства, что социальные действия, в конце концов, могут оказать большую пользу самим предпринимателям, улучшая их имидж в обществе и представляя собой неплохую рекламу.

Сформулируйте аргументированные ответы на следующие вопросы:

– чью позицию Вы разделяете и почему?

– должен ли, по Вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах?

– будет ли ему в конечном итоге это выгодно, в том числе в финансовом отношении – если да, то почему?

– в каких формах российский бизнес может осуществлять социальную поддержку: а) в масштабах фирмы; б) в масштабах региона, страны?

2. Ниже приведены политические заявления по проблемам социальной ответственности корпораций и бизнеса в глобальном мире.

- «Корпоративная социальная ответственность – это жесткое бизнес-решение. Не потому, что это приятная тема, и не потому, что люди заставляют нас это делать... а потому, что это хорошо для нашего бизнеса» (Н. Фицджеральд, глава компании *Unilever*).

- «С моей точки зрения, успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников. Лучшие люди хотят делать такую работу, которая приносит пользу обществу и с такой компанией, чьи ценности они разделяют, где их деятельность учитывается, и их взгляды значимы» (Джерун ван дер Веер, вице-председатель комитета управляющих директоров *Royal Dutch Shell*).

- «Недостаточно делать только то, что предписывает закон. Мы должны быть на переднем крае тем корпоративной социальной ответственности» (Андерс Далвиг, бывший президент *IKEA*).

Как Вы понимаете каждое из данных высказываний? Есть ли среди них такие, с которыми Вы бы легко согласились, и такие, с которым Вы категорически не согласны? Почему?

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 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 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, 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. 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

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 «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

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 *«выполнено»* ставится в случае, если обучающийся показал положительные

результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

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

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 оформляются 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 учебная литература

1. 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: <http://www.iprbookshop.ru/80644.html>

2. 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: <http://www.iprbookshop.ru/81559.html>

3. 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>

4. 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>

8.2 Дополнительная учебная 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. www.iprbookshop.ru
2. www.elibrary.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.
3. www.consultant.ru - КонсультантПлюс

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.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к 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 зачета рекомендуется соблюдать следующие правила:

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

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. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);
6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

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

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

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

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 (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, 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.

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3):

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

Ауд. 315 (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3)

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

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.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

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

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение 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:

- *анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач*
- *ролевая игра*
- *дискуссия*

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.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Корпоративная социальная ответственность

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<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 работы с персоналом, алгоритм диагностики состояния социальной сферы, планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы и критериев социальной ответственности бизнеса	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, проводить диагностику состояния 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	навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом в соответствии с критериями социальной ответственности бизнеса

3.2.Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в

		их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО /ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ НЕ ЗАЧЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов:

Тест

Блок 1

1. Реализация интересов компании для обеспечения социального развития ее коллектива и активного участия компании в развитии общества – это:

- 1 корпоративное развитие
- 2 устойчивое развитие
- 3 корпоративная социальная ответственность
- 4 ответственность организации перед обществом в целом

2. Силы, диктующие ответственное поведение бизнеса, которые вызваны соответствующим в обществе негласным договором, согласующим поведение бизнеса с целями и ценностями всего общества – это:

- 1 законы
- 2 рыночные силы
- 3 внешние источники корпоративной социальной ответственности
- 4 внутренние источники корпоративной социальной ответственности

3. Ответственность, вызванная существующей реальной властью бизнеса – это

- 1 корпоративное гражданство
- 2 корпоративная социальная ответственность
- 3 внешние источники корпоративной социальной ответственности
- 4 внутренние источники корпоративной социальной ответственности

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

- 1 Л. Престоном
- 2 Дж. Постом
- 3 А. Кероллом
- 4 Д. Вудом

5. Модель, в которой выделяют два направления участия корпорации в жизни социума – стратегический и реагирующий, разработана:

- 1 М. Портером и М. Креймером
- 2 С. Вартиком и Ф. Кохреном
- 3 Л. Престоном, Дж. Постом, А. Кероллом
- 4 Т. Левиттом и М. Фридменом

6. Фактором ограничения социальной ответственности организации может выступать:

- 1 диверсификация бизнеса
- 2 подготовка трудовых ресурсов
- 3 финансирование непрофильных направлений бизнеса
- 4 обучение и повышение компетентностей персонала

7. Специфический тип отношений социальной ответственности, при котором достигается определенный баланс реализации основных интересов важнейших социальных групп общества – это

- 1 социальное партнерство
- 2 конкуренция
- 3 корпоративное гражданство
- 4 репутация

8. Правовую основу проектов социальной ответственности организации составляют

- 1 законы и нормативно-правовые акты
- 2 устав организации
- 3 внутренние кодексы и правила маркетинговой деятельности
- 4 социальные программы

9. Требования к построению системы корпоративной социальной ответственности, проявляющиеся в организации взаимодействия подразделений органов управления, при которой деятельность одного элемента сказывается на других элементах системы – это

- 1 динамичность
- 2 взаимосвязь
- 3 детерминированность
- 4 обратная связь

10. Построение системы корпоративной социальной ответственности, основанной на скоординированной деятельности организации по трем направлениям устойчивого развития: экономическому, социальному, экологическому – это принцип

- 1 системности
- 2 комплексности
- 3 динамичности
- 4 кооперации

11. Совокупность общенаучных и специальных знаний, производственного опыта и навыков, баз знаний и баз данных, используемых в интеллектуальном потенциале фирмы для получения экономических и технологических результатов – это

- 1 корпоративные ресурсы
- 2 корпоративные знания
- 3 авуары
- 4 активы

12. Методология, направленная на повышение уровня конкурентоспособности и защищенности компании за счет использования полного набора инструментов защиты, управления и экономики нематериальных активов компании – это

управление

- 1 знаниями
- 2 ресурсами
- 3 конкурентоспособностью
- 4 человеческими ресурсами

13. К мерам внутренней социальной ответственности бизнеса не относят

- 1 меры социальной защиты сотрудников
- 2 проведение социально ответственной реструктуризации
- 3 взаимодействие с работниками как основными стейкхолдерами компании
- 4 гранты и льготы

14. Формальное изложение ценностей и принципов построения деловых отношений компании – это

- 1 социальный бюджет
- 2 корпоративный кодекс
- 3 социальная программа
- 4 социальная политика

15. Вознаграждение за труд, которое получает работник компании помимо заработной платы – это

- 1 социальный пакет
- 2 отпуск
- 3 компенсация
- 4 дотации

16. Денежные выплаты (или иные материальные средства), выделяемые на реализацию конкретных проектов с обязательной последующей отчетностью в установленные сроки – это

- 1 займы
- 2 гранты
- 3 софинансирование
- 4 кредит

17. К общегосударственным причинам стресса можно отнести

- 1 неравномерность нагрузки, устанавливаемой для работника
- 2 нарушение деловой этики
- 3 снижение уровня жизни
- 4 угроза потерять работу

18. Роль государства в регулировании социально-культурной сферы, выражающаяся во владении и распоряжении средствами осуществления культурной деятельности и художественного творчества – это

- 1 «помощник»
- 2 «патрон»
- 3 «архитектор»
- 4 «инженер»

19. Форма социальной ответственности, выражающаяся в добровольном осуществлении компанией деятельности по охране природы, развитию персонала, созданию благоприятных условий труда, поддержке местного сообщества,

благотворительной, спонсорской деятельности и добросовестной деловой практике – это

- 1 социальная активность компании
- 2 корпоративный кодекс
- 3 социальный бюджет
- 4 социальная программа

20. Добровольный международный стандарт, предназначенный для того, чтобы помочь организациям внести вклад в устойчивое развитие общества, обеспечить взаимопонимание в области социальной ответственности – это

- 1 SA 8000:1997
- 2 ISO 14001:2004
- 3 ISO 9001:2008
- 4 ISO 2600: 2010

21. Принцип устойчивого развития организации при реализации корпоративной социальной ответственности, основанный на понимании, что всеобщий выигрыш возможен только при условии компромиссного и грамотного сотрудничества всех партнеров организации – это принцип

- 1 справедливости
- 2 системного мышления
- 3 партнерства
- 4 рациональности

22. Показатель отношения к организации со стороны внешнего окружения, показатель доверия, готовности к сотрудничеству, приемлемости ее стратегии, понимание целей, стиля и намерений ее деятельности – это

- 1 имидж
- 2 деловая репутация
- 3 гудвилл
- 4 конкурентоспособность

23. Стоимостная оценка набора активов, которая может быть определена только в результате продажи всей совокупности активов как целостного имущественного комплекса в виде разницы между рыночной ценой компании и балансовой стоимостью активов – это

- 1 гудвилл
- 2 остаточная стоимость
- 3 чистая стоимость
- 4 прибыль

24. Модель корпоративной социальной ответственности в условиях кризиса, реализуемая как реакция на уже существующие проблемы – это модель

- 1 реагирующая
- 2 стратегическая
- 3 антикризисная
- 4 социальная

25. Модель корпоративной социальной ответственности в условиях кризиса, базирующаяся на выстраивании стратегии компании на основе идей социальной ответственности – это модель

- 1 реагирующая
- 2 стратегическая
- 3 антикризисная
- 4 социальная

26. Факторы, определяющие превосходство над конкурентами, измеряемые экономическими показателями – это

- 1 инновации
- 2 человеческие ресурсы
- 3 конкурентные преимущества
- 4 технологии

27. К преимуществам во внутренней среде организации, сформированным на основе корпоративной социальной ответственности можно отнести

- 1 формирование позитивного мнения инвесторов
- 2 стратегическое сотрудничество с партнерами
- 3 привлечение и удержание профессиональных кадров
- 4 укрепление репутации компании

28. К преимуществам в микросреде организации, сформированным на основе корпоративной социальной ответственности можно отнести

- 1 создание устойчивых отношений с местными сообществами
- 2 укрепление репутации компании
- 3 снижение финансовых и нефинансовых рисков
- 4 снижение операционных расходов

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

- 1 создание устойчивых отношений с органами власти
- 2 рост доверия к компании за счет увеличения прозрачности и открытости
- 3 стратегическое сотрудничество с партнерами
- 4 совершенствование методов корпоративного управления

30. Явления и процессы внутренней среды организации и ее внешнего окружения, которые вызывают изменение уровня конкурентоспособности организации

- 1 источники конкурентных преимуществ
- 2 ключевые факторы успеха
- 3 конкурентная позиция
- 4 инвестиционная привлекательность

31. Общеприменимый стандарт оценки отчетности организации по показателям ее устойчивого развития, а также оценки лежащих в его основе процессов, систем и уровня компетентности – это стандарт

- 1 верификации AA 1000
- 2 ISO 14001:2004
- 3 ISO 9001:2008
- 4 ISO 2600: 2010

32. К конкурсным инновационным механизмам корпоративной социальной ответственности можно отнести

- 1 форум граждан
- 2 целевые группы

3 социальный заказ

4 приемная семья

33. К организационно-структурным инновационным механизмам корпоративной социальной ответственности можно отнести

1 центр социального партнерства

2 социальный грант

3 тендер

4 именной фонд

34. Для оценки эффективности социальной работы организации по направлению «Оплата труда и социальные выплаты» можно применить такой показатель, как

1 темп роста выплат социального характера на одного работника

2 темп роста затрат на переподготовку и повышение квалификации в расчете на одного работника

3 динамика затрат на санаторно-курортное лечение

4 динамика затрат на реализацию социальных программ для собственных работников

35. Для оценки эффективности реализации социальных программ можно применить такой показатель, как

1 доля пострадавших на производстве в общем числе работающих

2 динамика затрат на природоохранную деятельность

3 темп роста затрат на оплату труда в общих затратах на производство и реализацию продукции

36. Корпоративная среда представляет собой

1 корпоративные отношения

2 местное население и общество в целом

3 малые предприятия, ожидающие от сотрудничества с крупными компаниями

4 справедливых торговых отношений и своевременных платежей

5 область взаимодействия корпорации с теми, на кого она может в силу своих

6 возможностей оказывать влияние

7 элемент корпоративной культуры

37. Из участников корпоративной среды может требовать от корпорации справедливой оплаты труда

1 потребители

2 служащие

3 акционеры

4 поставщики

5 общество в целом

38. Баланс в отношениях между всеми участниками корпоративной среды может быть достигнут

1 путем максимизации прибыли

2 в процессе переговоров и установления договоренностей между участниками корпоративной среды

3 путем разработки и утверждения определенного перечня документов, регламентирующих правила взаимоотношений и устанавливающих структуру в рамках 4 корпоративной среды

5 путем разработки продуманной кадровой политики

39. Концепция социально ответственного бизнеса в конце 60-х - начале 70-х гг. XX в. стала формироваться в

- 1 США
- 2 Великобритании
- 3 Японии
- 4 Германии
- 5 верны все ответы

40. Понятие «корпорация» в отечественной практике трактуется как

- 1 совокупность лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели; является юридическим лицом
- 2 объединенная группа, круг лиц одной профессии, одного сословия
- 3 форма организационной предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность, юридический статус и сосредоточение функций управления в руках верхнего эшелона профессиональных управляющих (менеджеров), работающих по найму

41. Социальная ответственность бизнеса проявляется путем

- 1 уплаты налогов в фонд медицинского страхования
- 2 финансирования корпорацией мероприятий по охране окружающей среды
- 3 благотворительности
- 4 социально-ориентированной политики в отношении сотрудников корпорации
- 5 верны все ответы

42. А. Кэрролл выделил уровни ответственности

- 1 высший, средний, низший
- 2 экономический, правовой, этический, филантропический
- 3 общественный, государственный, корпоративный

43. Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность является собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме

- 1 замкнутого графа
- 2 пирамиды
- 3 вертикальной линии
- 4 круга
- 5 квадрата

44. Рассматривал корпоративную социальную ответственность как конкурентное преимущество

- 1 М. Фидлер
- 2 М. Портер
- 3 Г. Боуэн
- 4 К. Девис

45. Характеризует степень расслоения общества данной страны или региона по отношению к какому-либо изучаемому признаку индекс

- 1 Джини
- 2 Доу Джонса по устойчивому развитию человеческого потенциала

46. Документ, разработанный ООН и направленный на развитие принципов социальной ответственности и внедрение их в практику называется

- 1 стандарт ИСО
- 2 глобальный договор

- 3 всемирная концепция прав человека
- 4 социальная хартия российского бизнеса

47. Сложившееся на основе определенных критериев у определенной группы субъектов мнение о человеке либо организации - это

- 1 имидж
- 2 культура организационная
- 3 бренд
- 4 репутация

48. Проекты, срок реализации которых составляет два года, относят к

- 1 краткосрочным
- 2 среднесрочным
- 3 долгосрочным

49. Одним из первых концептуально исследовал в своих работах понятие и содержание социальной ответственности

- 1 Г. Боуэн
- 2 К. Девис
- 3 Дж. МакГуир
- 4 С. Сети

50. Наиболее распространены в США в 1950-х гг. релевантные концепции:

- 1 «социальная ответственность бизнеса» и ее вариация: «социальная ответственность бизнесменов»
- 2 «корпоративная социальная восприимчивость»
- 3 «корпоративная социальная ответственность»
- 4 «корпоративная социальная деятельность» и «корпоративная социальная добросовестность»
- 5 верны все ответы

51. Поддерживая в рамках благотворительных программ социально незащищенные группы населения, компания

- 1 пропагандирует здоровый образ жизни
- 2 снижает риск бедности и социальной напряженности на территориях присутствия делает доступным негосударственное пенсионное обеспечение для всех работников
- 3 улучшает статистику социальных инвестиций
- 4 создает себе имидж и повышает деловую репутацию

52. К двум основным экономическим составляющим маркетинговой концепции корпоративной социальной ответственности относятся (два правильных ответа)

- 1 увеличение прибыли и снижение расходов
- 2 характер инфляции и состояние инвестиционных ресурсов
- 3 корпоративное развитие и формирование имиджа и деловой репутации
- 4 финансирование корпорацией мероприятий по охране окружающей среды

53. Компании, которые не внедряют принципы и стратегии корпоративной социальной ответственности,

- 1 не отслеживают и не контролируют воздействие своего производства на общество и окружающую среду
- 2 не полностью реализуют свой экономический потенциал
- 3 упускают возможности в бизнесе

4 теряют конкурентные преимущества и отстают в управлении

5 все ответы верны

54. Подход к изучению корпоративной социальной ответственности, устанавливающий взаимосвязь между социально ответственным поведением компании и ее финансовыми показателями, называется

1 стратегический

2 инструментальный

3 классический

4 методологический

5 корпоративный

55. В США содержание понятия «деловая этика»

1 подразумевает ответ на вопрос: «какие правила игры являются правильными»

2 не является синонимом словосочетания «соблюдение законодательства»

3 сфокусировано на корпоративной социальной ответственности

4 близко к понятию «соблюдение законодательства»

56. Общей чертой в трактовке понятия «деловая этика» в США и Европе является то, что

1 этика близка к соблюдению законодательства, но не включает корпоративной социальной ответственности

2 этика сфокусирована на корпоративной социальной ответственности, но только отчасти связана с соблюдением законодательства

3 корпоративная социальная ответственность не носит принудительного характера

4 этика, право и корпоративно-социальная ответственность смешиваются и в достаточно произвольном порядке

57. Закон – это «необходимое, существенное, устойчивое, повторяющееся _____ между явлениями в природе и обществе

1 событие

2 отношение

3 явление

4 трансформирование

58. Менталитет – это

1 степень реальной (фактической) авторитетности субъекта и его способность оказывать психологическое влияние на других членов группы

2 официальное положение человека в системе социальных (групповых) отношений, обуславливающее меру его потенциального влияния на других членов группы

3 субъективное восприятие человеком собственного фактического положения в группе, авторитета и влияния на других членов группы

4 определенная программа, или шаблон, код мышления и поведения (деятельности) индивидов, групп и социальных общностей (наций).

59. Лидер – это человек, который представляет структуру малой группы

1 только неформальную

2 только формальную

3 как общий случай – формальную, как частный – неформальную

4 как общий случай – неформальную, как частный – формальную

60. Организованное движение заинтересованных граждан и государственных органов, направленное на защиту и улучшение состояния окружающей среды называется

- 1 инвайронментализмом
- 2 консьюмеризмом
- 3 движением зеленых
- 4 обществом потребителей

61. Менеджмент персонала при патерналистском отношении к сотрудникам, со значимым использованием моральных стимулов, обучением в процессе практической деятельности посредством ротации кадров и т.д. называется

- 1 японским
- 2 научным
- 3 системным
- 4 классическим

62. Методы управления, использующие индивидуальное и групповое сознание и основываются на общественно значимых морально-этических категориях, ценностях и воспитании –

- 1 социально-психологические
- 2 экономические
- 3 административные
- 4 организационно-распорядительные

63. Согласно концепциям теорий лидерских качеств справедливым считается, что

- 1 лидерские качества есть у каждого человека
- 2 лидерами рождаются
- 3 лидерство зависит от поведения людей
- 4 лидерству можно научить

64. Первым в области социальной ответственности был международный стандарт

- 1 SA 8000:1997
- 2 ISO 14001:1990
- 3 ISO 9001:1990
- 4 ISO 9000: 1990

65. Человеческие авуары - это

- 1 совокупность индивидуальных и коллективных знаний персонала фирмы, компетенций, творческих способностей, технологических и управленческих навыков вознаграждение за труд, которое получает работник компании
- 2 денежные выплаты (или иные материальные средства), выделяемые на реализацию конкретных проектов с обязательной последующей отчетностью в установленные сроки

66. По определению Э. Фримена, стейкхолдеры — это

- 1 совокупность индивидуальных и коллективных знаний персонала фирмы, компетенций, творческих способностей, технологических и управленческих навыков
- 2 любые индивидуумы, группы или организации, оказывающие существенное влияние на принимаемые фирмой решения и/или оказывающиеся под воздействием этих решений
- 3 совокупность лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели
- 4 объединенная группа, круг лиц одной профессии, одного сословия

67. Направление менеджмента, нацеленное на привлечение внешних источников финансирования для развития преимущественно некоммерческой деятельности – это

- 1 стейкхолдерство
- 2 франчайзинг
- 3 фандрайзинг

68. Ответственность должностного лица – это

- 1 способность принимать управленческие решения, направленные на достижение намеченных целей
- 2 готовность отвечать за принятые управленческие решения и результаты деятельности
- 3 расхождение между фактическим и запланированным состоянием объекта управления

69. Корпоративная культура основана на

- 1 принятых в обществе формах поведения
- 2 правилах, определяемых руководством организации
- 3 разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях
- 4 особенностях производственного процесса

70. Одна из важнейших функций корпоративной культуры - это

- 1 укрепление дисциплины
- 2 формирование благоприятного психологического климата в организации
- 3 поддержание социальной стабильности в организации
- 4 создание благоприятного имиджа компании

71. Оценить эффективность управления организацией можно с помощью таких экономических показателей, как (два правильных ответа)

- 1 количество управленческого персонала
- 2 удельный вес управленческого персонала в общей численности организации
- 3 производительность труда на основных технологических операциях
- 4 степень достижение целей организации

72. Название «фидуциарной обязанности» в правовой системе России, в англо-американском праве получила этическая категория

- 1 добросовестный налогоплательщик
- 2 необходимость добросовестности и разумности действий директоров и топ-менеджеров в интересах акционерного общества
- 3 добросовестность и разумность участников гражданских правоотношений
- 4 деловая этика бизнесмена
- 5 верны все ответы

73. Затраты на корпоративную социальную ответственность в себестоимость

- 1 включаются полностью
- 2 включаются частично
- 3 не включаются

74. Организационное положение, обеспечивающее дисциплинированность и максимально эффективное отношение человека к его обязанностям называется

- 1 ответственностью
- 2 управлением
- 3 статусом
- 4 позицией

75. «Хартия бизнеса в России» была принята в _____ году.

- 1 1993
- 2 2004
- 3 1995
- 4 2001
- 5 2010

76. Европейская хартия бизнеса была принята в _____ году.

- 1 1953
- 2 1961
- 3 1971
- 4 1980

77. Международная организация труда была учреждена в _____ году.

- 1 1913
- 2 1917
- 3 1919
- 4 1938

78. Материальные и нематериальные ресурсы производства, не обязательно обладающие ликвидностью и являющиеся объектами собственности, называются _____.

- 1 активами
- 2 авуарами
- 3 пассивами

79. Организационная культура есть набор приемов и правил решения проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции _____, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою актуальность в настоящем

- 1 критериев
- 2 работников
- 3 целей
- 4 законов

80. Определите последовательность процесса формирования корпоративного имиджа в порядке осуществления:

- 1 формирование корпоративной идентичности
- 2 определение миссии
- 3 определение корпоративной индивидуальности
- 4 возникновение корпоративного имиджа

81. Определите последовательность действий по решению проблемы контроля в порядке осуществления:

- 1 анализ результатов деятельности
- 2 формулирование целей
- 3 измерение результатов деятельности
- 4 корректирующие действия

82. Определите последовательность действий по решению проблемы стратегического планирования деятельности в порядке следования:

- 1 проведение стратегического аудита

- 2 постановка стратегических целей
- 3 определение миссии
- 4 разработка стратегий
- 5 составление бизнес-портфеля

83. Установите соответствие между авуарами и составляющими их ресурсами:

Наименование авуаров	Наименование ресурсов
А. Человеческие	1. Корпоративная культура. Стратегия управления. Сетевые системы связи.
Б. Структурные	2. Марки товаров. Покупательская приверженность. Портфель заказов.
В. Рыночные	3. Знания. Образование. Квалификация.

84. Установите соответствие между группами *стейкхолдеров* и их составляющими:

Группы <i>стейкхолдеров</i>	Состав
А. Функциональная	1. сотрудники, поставщики, инвесторы, дистрибьюторы, сервисные организации
Б. Нормативная	2. журналисты
В. Диффузная	3. правительство

85. Соотнести основные понятия источника финансирования некоммерческих организаций с их определениями:

Название источника финансирования	Определения
А. Благотворители	1. граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда
Б. Волонтеры	2. физические и юридические лица, оказывающие добровольную бескорыстную поддержку организации
В. Попечители	3. физические и юридические лица, оказывающие добровольную поддержку организации руководствуясь исключительно коммерческими интересами
Г. Спонсоры	4. физические лица, оказывающие регулярную организационную, а также материальную поддержку на добровольной безвозмездной и долгосрочной основе в общепольных целях

86. Установите соответствие между организационными формами предпринимательства и их сущностью:

Организационные формы	Отличительная особенность
А. Коммерческие	1. главная задача – достижение уставных целей
Б. Некоммерческие	2. осуществляют предпринимательскую деятельность без образования юридического лица

В. Индивидуальные предприниматели	3. преследуют в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли
-----------------------------------	--

87. Соотнести основные принципы построения корпоративной социальной ответственности с их сущностью:

Название принципа	Сущность
<i>А. Системность</i>	1. скоординированность деятельности организации по трем направлениям устойчивого развития: экономическому, социальному, экологическому
<i>Б. Комплексности</i>	2. объединение организаций как с другими организациями, ассоциациями, союзами, так и с различными заинтересованными сторонами для решения социально-экономических проблем
<i>В. Кооперации</i>	3. взаимосвязанное множество элементов КСО, представляющих единое целое

88. Соотнести основные концепции развития с их движущими силами:

Концепции развития	Движущие силы
<i>А. Эволюционная</i>	1. В ходе развития изменяется только структура развивающегося объекта
<i>Б. Эмерджентная</i>	2. Наследственная изменчивость; борьба за существование; естественный отбор
<i>В. Структуралистская</i>	3. Качественные скачки при возникновении чего-то нового в мире

89. Установите соответствие между основными лидерскими чертами и их содержанием

1. Социальная мотивация
 2. Уверенность в себе
 3. Ориентация на успех
 4. Энергичность и устойчивость к стрессам
- 1 психологическая готовность занять руководящую должность и вера в свои силы и способности
 - 2 потребность в успехе, желание превосходства, ответственность, интерес к новому
 - 3 высокая потребность во власти, которая используется во благо окружающих
 - 4 физическая жизнеспособность и эмоциональная пластичность

90. Установите соответствие между базовыми стилями управления и их основными недостатками

- А. Авторитарный
 - Б. Демократический
 - В. Либеральный
 - Г. Конфронтационный
- 1 проявление агрессивности, нетерпимости, высокомерия; самовлюбленность руководителя
 - 2 подавление инициативы подчиненных, субъективизм и «мания величия» руководителя
 - 3 дополнительные временные затраты, низкий профессионализм отдельных сотрудников
 - 4 снижение или потеря управляемости, угроза деградации или краха организации

91. Установите соответствие между методами управления персоналом и их реализацией на практике

- А. Финансово-экономические методы
Б. Административно-правовые методы
В. Социально-психологические методы

- 1 собеседование
2 должностной оклад
3 испытательный срок

92. Установите соответствия между основными факторами организационной культуры компании и их содержанием

- А. Социальные
Б. Этические
В. Юридические
Г. Политические
Д. Экономические
Е. Национальные

- (1) отражают специфику правовых систем и, прежде всего, законов о занятости и методах ведения бизнеса
(6) определяют темпы экономического развития страны, доходы на душу населения, темпы инфляции, покупательную способность, стоимость местной рабочей силы
(3) отражают национальную культуру страны и находят воплощение в языке, религии, истории, обычаях, традициях, общепринятых нормах поведения, правилах ведения бизнеса
(2) характеризуют различный уровень развития человеческих ресурсов в той или иной стране
(5) характеризуют различия в трудовой этике работников разных стран, отношение в организации к женщинам, социальным группам и меньшинствам
(4) характеризуют степень стабильности государственной власти, наличие национальных движений, режим правления и т.п.

93. Соотнести основные уровни корпоративной социальной ответственности с их характеристиками:

Уровни	Содержательные характеристики
А. Противоправный/ безответственности	1. компании поддерживаются обычных или правовых конвенций
Б. Законопослушности	2. компании вовлечены в ограниченное число видов деятельности, связанной с корпоративной социальной ответственностью
В. Фрагментарности	3. компании используют систематический целевой подход к различным аспектам деятельности, связанной с корпоративной социальной ответственностью
Г. Стратегический	4. компании не поддерживаются обычных или правовых конвенций

94. Соотнести инновационные механизмы межсекторного социального взаимодействия неправительственных некоммерческих организаций и власти:

Наименование	Содержание
--------------	------------

А. Конкурсные	1. Фонд частных пожертвований, целевые группы и темы (талантливые дети, инвалиды, одинокие пенсионеры), именные фонды, совместные проекты
Б. Социально-технологические	2. Центр общественных объединений, центр социального партнерства, альтернативное бюджетирование.
В. Организационно - структурные	3. Социальный заказ, тендер, конкурс социальных проектов, конкурс гражданских инициатив, конкурс авторских программ
Г. Процедурные	4. Хоспис, приемная семья, экологическая экспертиза, судебные иски по защите окружающей среды, модели социализации (инвалидов, наркоманов и пр.)
Д. Комплексные	5. Палата социального бизнеса, общественный совет, губернское собрание, общественный парламент, общественный комитет, форум граждан, общественные слушания

95. Установите соответствие подходов к формированию социального пакета для сотрудников организации и их характеристик:

Подход	Характеристика
А. Ранжирование работников	1. Льготы делятся на основные и дополнительные. Основные получают все сотрудники компании, а дополнительные предоставляются индивидуально по шкале перевыполнения производственных заданий
Б. Лимитирование	2. Каждый работник ежегодно проходит аттестацию, по результатам которой получает определенное количество баллов. В пределах набранной суммы баллов работник самостоятельно выбирает из списка льготы, которые наиболее важны для него в текущем году
В. Выборочный подход	3. Льготные компенсации ограничиваются определенным размером по объему оказания услуг и по времени
Г. Ранжирование льгот	4. Работники компании делятся на должностные категории, за которыми закрепляется определенный пакет льгот. По мере продвижения по служебной лестнице этот пакет дополняется
Д. Балльная оценка	5. Предоставление льгот отдельным сотрудникам за их ответственность, например, за ответственное выполнение важного задания, или за ответственное отношение к своему здоровью (установление льготных компенсаций некурящим сотрудникам) и т.д.

96. Вы создаете в своем районе (городе) ООО «Улыбка». Вам необходимо учесть ряд факторов внешней и внутренней среды для создания и успешного функционирования Вашей организации.

Определите, какие факторы относятся к внешней среде организации, а какие к внутренней:

А. Внешняя среда	1	Ресурсы организации
	2	Поставщики
	3	Конкуренты
	4	Покупатели
	5	Имидж организации
Б. Внутренняя среда	6	Контактные аудитории
	7	Организационная структура

	8	Квалификация персонала
--	---	------------------------

97. Сгруппируйте ниже приведенные достоинства и недостатки матричной организационной структуры:

- А. наложение вертикальных и горизонтальных полномочий на участников проекта
- Б. гибкость при распределении трудовых ресурсов
- В. руководитель координирует все связи в проекте
- Г. возможность межличностных конфликтов

1. Достоинства	2. Недостатки

98. Отметьте, что входит в состав социального пакета организации в соответствии с нормами корпоративной социальной ответственности:

Состав социального пакета	1. Зарботная плата
	2. Премии
	3. Санаторно-курортное лечение
	4. Бесплатное питание
	5. Оплата мобильного телефона
	6. Оплата парковки
	7. Ведомственная поликлиника
	8. Оплата второго высшего образования
	9. Гибкий график работы

99. Сравните экономическую эффективность внедрения мер социальной защиты персонала организации за текущий год по сравнению с предыдущим годом (при условии, что только они оказали влияние на рассматриваемые показатели):

Года	Выручка	Затраты
Предыдущий	5000 тыс.руб.	4000 тыс.руб.
Текущий	6000 тыс.руб.	4000 тыс.руб.

- 1 увеличилась на 1000 тыс. руб.
- 2 уменьшилась на 1000 тыс. руб.
- 3 увеличилась в 2 раза
- 4 уменьшилась в 2 раза

100. Сгруппируйте ниже приведенные аргументы «за» и «против» социальной ответственности:

- А. Ответственность за приоритеты и формы корпоративной социальной деятельности
- Б. Лучше добровольное участие по возможности, чем обязательное по «закону»
- В. Обучение и повышение компетентностей персонала
- Г. Диверсификация бизнеса
- Д. Прибыль в перспективе
- Е. Финансирование непрофильных направлений бизнеса
- Ж. Отсутствие норм и границ в оценках корпоративной социальной ответственности

1. «За»	2. «против»

Проблемно-аналитические задания

1. На сегодняшний день все большее значение для организации приобретает ее социальная ответственность перед обществом, конкретные действия, обеспечивающие решение проблем, стоящих перед страной.

Те, кто считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес только «делает деньги», аргументируют свою позицию тем, что действия в социальной области ведут к снижению прибылей компании, ухудшению в этой связи ее конкурентных позиций, росту издержек, которые в последующем ведут к повышению цен, что наносит ущерб потребителям и вызывает другие отрицательные последствия.

Сторонники же социальной ответственности бизнеса перед обществом утверждают, что бизнесмены имеют перед ним моральные обязательства, что социальные действия, в конце концов, могут оказать большую пользу самим предпринимателям, улучшая их имидж в обществе и представляя собой неплохую рекламу.

Сформулируйте аргументированные ответы на следующие вопросы:

– чью позицию Вы разделяете и почему?

– должен ли, по Вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах?

– будет ли ему в конечном итоге это выгодно, в том числе в финансовом отношении – если да, то почему?

– в каких формах российский бизнес может осуществлять социальную поддержку: а) в масштабах фирмы; б) в масштабах региона, страны?

2. Ниже приведены политические заявления по проблемам социальной ответственности корпораций и бизнеса в глобальном мире.

- «Корпоративная социальная ответственность – это жесткое бизнес-решение. Не потому, что это приятная тема, и не потому, что люди заставляют нас это делать... а потому, что это хорошо для нашего бизнеса» (Н. Фицджеральд, глава компании *Unilever*).

- «С моей точки зрения, успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников. Лучшие люди хотят делать такую работу, которая приносит пользу обществу и с такой компанией, чьи ценности они разделяют, где их деятельность учитывается, и их взгляды значимы» (Джерун ван дер Веер, вице-председатель комитета управляющих директоров *Royal Dutch Shell*).

- «Недостаточно делать только то, что предписывает закон. Мы должны быть на переднем крае тем корпоративной социальной ответственности» (Андерс Далвиг, бывший президент *IKEA*).

Как Вы понимаете каждое из данных высказываний? Есть ли среди них такие, с которыми Вы бы легко согласились, и такие, с которыми Вы категорически не согласны? Почему?

Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации:

1. Понятие ответственности и ее роль в менеджменте.

2. Источники ответственности в организации.
3. Типологическое разнообразие и особенности ответственности.
4. Основные характеристики ответственности.
5. Сущность корпоративной социальной ответственности.
6. Многообразие подходов к определению корпоративной социальной ответственности.
7. Функции и принципы корпоративной социальной ответственности.
8. Зарождение концепции социальной ответственности за рубежом.
9. Развитие концепции корпоративной социальной ответственности за рубежом.
10. Базовые интерпретации концепции социальной ответственности.
11. Современный этап развития концепции корпоративной социальной ответственности за рубежом.
12. Зарубежные модели корпоративной социальной ответственности.
13. Купеческая благотворительность и меценатство в Российской империи.
14. История социального страхования в дореволюционной России.
15. Формирование российской модели корпоративной социальной ответственности в 1990-2000-х гг.
16. Факторы формирования социальной ответственности бизнеса в современной России.
17. Элементный состав системы корпоративной социальной ответственности.
18. Субъект и объект корпоративной социальной ответственности.
19. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности.
20. Сферы и уровни корпоративной социальной ответственности.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе,

проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно, либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременно разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.