

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Железнов Лев Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 01.02.2018
Уникальный программный ключ:
7f036de85c233e341493b4c0e48bb3a18c939f51

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Кировский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ
И.о. ректора Л.М. Железнов
«27» июня 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ «КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) ОПОП - Менеджмент организации в здравоохранении

Форма обучения: заочная

Срок освоения ОПОП: 5 лет

Кафедра гуманитарных и социальных наук

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана на основе:

- 1) ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного Министерством образования и науки РФ 12 января 2016 г., приказ №7.
- 2) Учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, одобренного ученым советом ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России «27» июня 2018 г., протокол № 6.

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) одобрена

кафедрой гуманитарных и социальных наук «27» июня 2018 г. (протокол №1)

Заведующий кафедрой гуманитарных и социальных наук Л. Г. Сахарова

Ученым советом социально-экономического факультета «27» июня 2018 г. (протокол №6)

Председатель Ученого совета факультета Л.Н. Шмакова

Центральным методическим советом «27» июня 2018 г. (протокол № 1)

Председатель ЦМС Е.Н. Касаткин

Разработчики:

к.и.н., зав. кафедрой гуманитарных и социальных наук Л. Г. Сахарова

Рецензенты:

к.ф.н., доцент, зав. кафедрой социальной работы
ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России Н.С. Семенов

к.п.н., доцент кафедры педагогики
ФГБОУ ВО Вятский государственный университет В. А. Сахаров

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП	4
1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)	4
1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)	4
1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	4
1.4. Объекты профессиональной деятельности	4
1.5. Виды профессиональной деятельности	4
1.6. Формируемые компетенции выпускника	4
Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	5
Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)	5
3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)	5
3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами	6
3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий	6
3.4. Тематический план лекций	6
3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)	8
3.6. Самостоятельная работа обучающегося	9
3.7. Лабораторный практикум	9
3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ	9
Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)	10
4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	10
4.2. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	10
4.2.1. Основная литература	10
4.2.2. Дополнительная литература	10
4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	10
4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем	10
4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	11
Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)	11
Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	13
Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	13

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

1.1. Цель изучения дисциплины (модуля): формирование теоретических знаний в области современных концепций управления организацией с позиции социально-ориентированного менеджмента, а также практических умений и навыков по использованию подходов, приемов и методов анализа и оценки корпоративной социальной ответственности компании, формирования и реализации основ корпоративной социальной ответственности как необходимого элемента устойчивого развития организации.

1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)

- способствовать формированию навыков планирования деятельности организаций и подразделений;
- способствовать усвоению современных теоретических представлений о корпоративной социальной ответственности бизнеса, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и управление корпоративной социальной ответственностью;
- способствовать приобретению базовых умений и навыков практической работы в области развития и управления корпоративной социальной ответственностью.

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» относится к блоку Б1. Дисциплины базовой части.

Основные знания, необходимые для изучения дисциплины, формируются при изучении дисциплин: История, Философия.

Является предшествующей для изучения дисциплин: Социология.

1.4. Объекты профессиональной деятельности

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших рабочую программу дисциплины (модуля), являются:

- процессы реализации управленческих решений в организациях различных организационно-правовых форм;
- процессы реализации управленческих решений в органах государственного и муниципального управления.

1.5. Виды профессиональной деятельности

Изучение данной дисциплины направлено на подготовку к следующим видам профессиональной деятельности:

- *организационно-управленческая*

1.6. Формируемые компетенции выпускника

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование у выпускника следующих компетенций:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенции)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства	
			Знать	Уметь	Владеть	Для текущего контроля	Для промежуточной аттестации
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно	3.1. Основные правила толерантного и бесконфликт-	У.1. Толерантно воспринимать социальные,	В.1. Навыками толерантного и бесконфликтного	выполнение тестовых за-	собеседование; тестирование

		воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ного общения в поликультурном пространстве коллектива и социума, нормы права, регулирующие особенности толерантного общения в профессиональной деятельности	этнические, конфессиональные и культурные различия в поликультурной среде, осуществлять профессиональную деятельность с учетом культурно-религиозных особенностей граждан, уметь критически оценивать свои достоинства и недостатки	профессионального общения с учетом культурно-религиозных особенностей граждан, с учетом своих достоинств и недостатков	даний; решение ситуационных задач; собеседование; контрольная работа	
--	--	---	---	---	--	--	--

Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, ___108___ час.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр		
		№ 4		
1	2	3		
Контактная работа (всего)	12	12		
в том числе:				
Лекции (Л)	6	6		
Практические занятия (ПЗ)	6	6		
Семинары (С)	-			
Лабораторные занятия (ЛР)	-			
Самостоятельная работа (всего)	92	92		
в том числе:				
- решение тестовых заданий	30	30		
- подготовка к практическим занятиям	30	30		
- самостоятельная подготовка контрольной работы	32	32		
Вид промежуточной аттестации	экзамен			
	зачет	контактная работа	1	1
		самостоятельная работа	3	3
Общая трудоемкость (часы)	108	108		
Зачетные единицы	3	3		

Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Код компетенции	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Содержание раздела (темы разделов)
1	2	3	4
1.	ОК-5	Корпоративная соци-	<i>Лекция:</i> Корпоративная социальная ответственность

		альная ответственность (КСО): содержание дисциплины	(КСО) <i>Практическое занятие:</i> Корпоративная социальная ответственность (КСО): содержание дисциплины
2.	ОК-5	Современные концепции управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями	<i>Лекция:</i> Концепции управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями. <i>Практическое занятие:</i> Современные концепции управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями: опыт России и других стран
3.	ОК-5	Направления корпоративной социальной ответственности	<i>Лекция:</i> Основные направления корпоративной социальной ответственности <i>Практическое занятие:</i> Направления корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом
4.	ОК-5	Методы управления человеческими ресурсами	<i>Лекция:</i> Методы управления человеческими ресурсами <i>Практическое занятие:</i> Методы управления человеческими ресурсами в России и за рубежом

3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин			
		1	2	3	4
1	Социология	+	+	+	+

3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Л	ПЗ	ЛЗ	Сем	СРС	Всего часов	
								1
1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Корпоративная социальная ответственность (КСО): содержание дисциплины	1	1	-	-	24	26	
2	Современные концепции управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями	1	1	-	-	24	26	
3	Направления корпоративной социальной ответственности	2	2	-	-	22	26	
4	Методы управления человеческими ресурсами	2	2	-	-	22	26	
	Вид промежуточной аттестации:	экзамен		зачет				1
		зачет	контактная работа					
			самостоятельная работа					
	Итого:	6	6	-	-	92	108	

3.4. Тематический план лекций

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика лекций	Содержание лекций	Трудоемкость (час)
				4 сем.
1	2	3	4	5
1	1	Корпоративная социальная ответственность (КСО)	Корпоративная социальная ответственность: понятие, сущность, значение. Принципы социальной ответственности. Социальная ответственность бизнеса. Социальная ответ-	1

			<p>ственность – этический принцип в процессе принятия решений. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения. Различные подходы к пониманию сущности КСО в современной экономике и обществе. Социально ответственный бизнес как явление.</p>	
2	2	<p>Концепции управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями.</p>	<p>Система управления КСО и ее основные функции (подсистемы). Организационная структура системы управления КСО: уровни управления, кем представлены, основные функции. Факторы, влияющие на роль и место КСО в системе управления организацией. Корпоративное управление и КСО. Создание стоимости через управление нефинансовыми рисками. Социальная ответственность в системе управления репутацией. Социальная ответственность как основа корпоративной коммуникационной культуры</p>	1
3	3	<p>Основные направления корпоративной социальной ответственности</p>	<p>Понятия «внутренняя КСО» и «внешняя КСО». Зачем компаниям программы социальной ответственности? Формирование корпоративной культуры: ответственность перед сотрудниками. Динамика благотворительной деятельности компаний. Как выстроить стратегию благотворительности в компании? Вовлечение клиентов в благотворительность и социальные программы компании. Корпоративное волонтерство: вовлечение сотрудников в благотворительные программы. Модели финансирования социальных и благотворительных программ. Социальная ответственность и экономическая эффективность. Критерии и показатели эффективности социальных программ: что и как измерять?</p>	2
4	4	<p>Методы управления человеческими ресурсами</p>	<p>Классификация методов. Методы управления человеческими ресурсами: -административные -экономические -социально-психологические</p>	2
Итого:				6

3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Содержание практических (семинарских) занятий	Трудоемкость (час)
				4 сем.
1	2	3	4	5
1	1	Корпоративная социальная ответственность (КСО): содержание дисциплины	Элементы КСО. Корпоративная социальная ответственность и корпоративная ответственность. Корпоративная социальная ответственность и корпоративное гражданство. Корпоративное гражданство. Корпоративная социальная ответственность и корпоративное управление. Социальная политика и инвестиционная привлекательность компании: влияние КСО на отношение инвесторов. Что понимается под устойчивым развитием? Взаимосвязь концепций КСО и устойчивого развития. Концепция устойчивого развития России и КСО. Современные тенденции и перспективы развития КСО в России.	1
2	2	Современные концепции управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями: опыт России и других стран	Факторы, влияющие на роль и место КСО в системе управления организацией. Корпоративное управление и КСО. Создание стоимости через устойчивое развитие бизнеса. КСО и управление нефинансовыми рисками. Социальная ответственность в системе управления репутацией. Социальная ответственность как основа корпоративной коммуникационной культуры.	1
3	3	Направления корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом	Формирование корпоративной культуры: ответственность перед сотрудниками. Динамика благотворительной деятельности компаний. Как выстроить стратегию благотворительности в компании? Вовлечение клиентов в благотворительность и социальные программы компании. Корпоративное волонтерство: вовлечение сотрудников в благотворительные программы. Модели финансирования социальных и благотворительных программ. Социальная ответственность и экономическая эффективность. Критерии и показатели эффективности социальных программ: что и как измерять?	2
4	4	Методы управления человеческими ресурсами в России и за рубежом	Методы УЧР: -административные -экономические -социально-психологические	2
Итого:				6

3.6. Самостоятельная работа обучающегося

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
1	2	3	4	5
1	4	Корпоративная социальная ответственность (КСО): содержание дисциплины	- решение тестовых заданий - подготовка к практическим занятиям - самостоятельная подготовка контрольной работы	24
2		Современные концепции управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями	- решение тестовых заданий - подготовка к практическим занятиям - самостоятельная подготовка контрольной работы	24
3		Направления корпоративной социальной ответственности	- решение тестовых заданий - подготовка к практическим занятиям - самостоятельная подготовка контрольной работы	22
4		Методы управления человеческими ресурсами	- решение тестовых заданий - подготовка к практическим занятиям - самостоятельная подготовка контрольной работы	22
Итого часов в семестре:				92
Всего часов на самостоятельную работу:				92

3.7. Лабораторный практикум – не предусмотрен учебным планом

3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ

Примерные темы контрольных работ

1. Корпоративная социальная ответственность: история возникновения дисциплины и этапы развития.
2. Приоритетные направления корпоративной социальной ответственности.
3. Механизмы реализации корпоративной социальной ответственности.
4. Охрана окружающей среды как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
5. Ответственные практики в отношении персонала как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
6. Добросовестные деловые практики как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
7. Ответственные практики в отношении потребителей как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
8. Развитие местных сообществ как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
9. Благотворительность и волонтерство как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
10. Механизмы управления корпоративной социальной ответственностью.
11. Механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами как важная практика корпоративной социальной ответственности.
12. Преимущества корпоративной социальной ответственности для бизнеса.
13. Нефинансовая отчетность как практика корпоративной социальной ответственности.
14. Содержание и подготовка нефинансового отчета как практика корпоративной социальной ответственности.
15. Корпоративная культура как составляющая корпоративной социальной ответственности.

Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)

4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Корпоративная социальная ответственность. Учебно-методический комплекс/Сост. Л.Г. Сахарова (элек).-Киров. 2014.

4.2. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

4.2.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1.	Корпоративная социальная ответственность	Э.М. Коротков	М.:Юрайт,2013	10	-
2.	Корпоративная социальная ответственность	С.Г. Божук, В.В. Кулибанова Т.Р.Тэор	М.: Юрайт, 2016	10	-

4.2.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1.	Корпоративная социальная ответственность	В.Я. Горфинкель Н.В. Родионова	М.: Бакалавр, 2015	7	-

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

- Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Режим доступа: <http://window.edu.ru/>,

4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем

В учебном процессе используется лицензионное программное обеспечение:

1. Договор Microsoft Office (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012г. (срок действия договора - бессрочный),

2. Договор Microsoft Office (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный),

3. Договор Microsoft Office (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014г. (срок действия договора - бессрочный).

4. Договор Windows (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012г. (срок действия договора - бессрочный)

5. Договор Windows (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный),

6. Договор Windows (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014г. (срок действия договора - бессрочный),

7. Договор Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License от 12.07.2018, лицензии 685В-МУ\05\2018 (срок действия – 1 год),
8. Медицинская информационная система (КМИС) (срок действия договора - бессрочный),
9. Автоматизированная система тестирования Indigo Договор № Д53783/2 от 02.11.2015 (срок действия бессрочный, 1 год технической поддержки),
10. ПО FoxitPhantomPDF Стандарт, 1 лицензия, бессрочная, дата приобретения 05.05.2016 г.

Обучающиеся обеспечены доступом (удаленным доступом) к современным профессиональным базам данных и информационно-справочным системам:

- 1) Научная электронная библиотека e-LIBRARY. Режим доступа: <http://www.e-library.ru/>.
- 2) Справочно-поисковая система Консультант Плюс – ООО «КонсультантКиров».
- 3) «Электронно-библиотечная система Кировского ГМУ». Режим доступа: <http://elib.kirovgma.ru/>.
- 4) ЭБС «Консультант студента» - ООО «ИПУЗ». Режим доступа: <http://www.studmedlib.ru>.
- 5) ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - ООО «НексМедиа». Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>.
- 6) ЭБС «Консультант врача» - ООО ГК «ГЭОТАР». Режим доступа: <http://www.rosmedlib.ru/>
- 7) ЭБС «Айбукс» - ООО «Айбукс». Режим доступа: <http://ibooks.ru>.

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

«В процессе преподавания дисциплины используются следующие специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа – каб. №318, 1 корпус
- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа – каб. № 320, 321, 1 корпус
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций – каб. №319, 308, 1 корпус
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации – каб. №320, 1 корпус
- помещения для самостоятельной работы – каб. №318, 1 корпус
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – каб. №316,311, 1 корпус

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (модуля).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду организации».

Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины предусматривает: контактную (работа на лекциях и практических занятиях) и самостоятельную работу.

Основное учебное время выделяется на практические занятия.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине выступают классические лекционные и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а также самостоятельная работа обучающихся.

При изучении учебной дисциплины обучающимся необходимо освоить практические умения по формированию у обучающихся навыки анализа научной литературы и официальных статистических обзоров, публичного представления полученных результатов.

При проведении учебных занятий кафедра обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (путем проведения интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций и имитационных моделей, преподавания дисциплины (модуля) в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Лекции:

Классическая лекция. Рекомендуется при изучении тем: «*Корпоративная социальная ответственность (КСО)*»; «*Методы управления человеческими ресурсами*».

На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к зачету, а также для самостоятельной работы.

Изложение лекционного материала рекомендуется проводить в мультимедийной форме. Смысловая нагрузка лекции смещается в сторону от изложения теоретического материала к формированию мотивации самостоятельного обучения через постановку проблем обучения и показ путей решения профессиональных проблем в рамках той или иной темы. При этом основным методом ведения лекции является метод проблемного изложения материала.

Лекция-дискуссия - обсуждение какого-либо вопроса, проблемы, рассматривается как метод, активизирующий процесс обучения, изучения сложной темы, теоретической проблемы. Рекомендуется использовать при изучении тем: «*Основные направления корпоративной социальной ответственности*».

Важной характеристикой дискуссии, отличающей её от других видов спора, является аргументированность. Обсуждая дискуссионную проблему, каждая сторона, оппонируя мнению собеседника, аргументирует свою позицию. Отличительной чертой дискуссии выступает отсутствие тезиса и наличие в качестве объединяющего начала темы.

Проблемная лекция - рассматривается как решение проблемы навыков анализа научной литературы и официальных статистических обзоров, публичного представления полученных результатов по сложной исторической теме. Рекомендуется использовать при изучении тем: «*Концепции управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями*».

Практические занятия:

Практические занятия по дисциплине проводятся с целью приобретения у обучающихся способности анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции.

Практические занятия проводятся в виде собеседований, обсуждений, дискуссий в микрогруппах, работы с научными источниками, изучения опыта реализации принципов истории в практике медицинских учреждений, круглых столов по историческим проблемам и др.

Выполнение практической работы обучающиеся производят как в устном, так и в письменном виде, в виде презентаций и докладов.

Практическое занятие способствует более глубокому пониманию теоретического материала учебной дисциплины, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности обучающихся.

При изучении дисциплины используются следующие формы практических занятий:

- семинар традиционный по темам: «*Корпоративная социальная ответственность (КСО): содержание дисциплины*»; «*Современные концепции управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями: опыт России и других стран*»;

- семинар-дискуссия по теме: «*Направления корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом*»;

- конференция по теме: *«Методы управления человеческими ресурсами в России и за рубежом»*.

Самостоятельная работа:

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку по всем разделам дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» и включает решение тестовых заданий; подготовку к практическим занятиям; самостоятельную подготовку контрольной работы.

Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРС). Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам университета и кафедры. Во время изучения дисциплины обучающиеся (под контролем преподавателя) самостоятельно проводят анализ реализации исторических проблем. Написание контрольной работы способствует формированию навыков использования учебной и научной литературы, глобальных информационных ресурсов, способствует формированию системного мышления. Работа обучающегося в группе формирует чувство коллективизма и коммуникабельность. Исходный уровень знаний обучающихся определяется тестированием, собеседованием.

Текущий контроль освоения дисциплины проводится в форме собеседования, решения типовых ситуационных задач, тестового контроля, контрольной работы.

В конце изучения дисциплины проводится промежуточная аттестация с использованием собеседования, тестового контроля.

Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (приложение А)

Изучение дисциплины следует начинать с проработки данной рабочей программы, методических указаний, прописанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

Успешное изучение дисциплины требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой. Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается, что обучающиеся приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, Интернет-ресурсами.

Правильная организация самостоятельных учебных занятий, их систематичность, целесобразное планирование рабочего времени позволяют обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивать высокий уровень успеваемости в период обучения, получить навыки повышения профессионального уровня.

Основной формой промежуточного контроля и оценки результатов обучения по дисциплине является зачет. На зачете обучающиеся должны продемонстрировать не только теоретические знания, но и практические навыки, полученные на практических занятиях.

Постоянная активность на занятиях, готовность ставить и обсуждать актуальные проблемы дисциплины - залог успешной работы и положительной оценки.

Подробные методические указания к практическим занятиям и внеаудиторной самостоятельной работе по каждой теме дисциплины представлены в приложении А.

Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (приложение Б)

Оценочные средства – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

ОС как система оценивания состоит из следующих частей:

1. Перечня компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Показателей и критерий оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.
3. Типовых контрольных заданий и иных материалов.
4. Методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине представлены в приложении Б.

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Кировский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра гуманитарных и социальных наук

Приложение А к рабочей программе дисциплины (модуля)

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность» «КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) ОПОП - Менеджмент организации в здравоохранении
(заочная форма обучения, 5 лет)

Раздел 1. Корпоративная социальная ответственность (КСО): содержание дисциплины Тема 1.1: Корпоративная социальная ответственность (КСО): содержание дисциплины

Цель: Формирование знаний о содержании дисциплины «Корпоративная социальная ответственность»

Задачи:

-изучить основное содержание дисциплины «Корпоративная социальная ответственность»
- сформировать стремление к участию в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой)

Обучающийся должен знать: методы и приемы философского анализа проблем; формы и методы научного познания, их эволюцию

Обучающийся должен уметь: использовать историко-философский и системно-аналитический методы при реализации общих законов функционирования природы, общества и человека

Обучающийся должен владеть: навыками устного и письменного аргументирования, культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, навыками ведения дискуссии и полемики, философского практического анализа логики различного рода философских рассуждений

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. *Ответить на вопросы по теме занятия.*

1) Охарактеризуйте историю развития дисциплины «Корпоративная социальная ответственность»

2) Охарактеризуйте историю развития дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» в России

3) Дайте характеристику подходов к определению содержания дисциплины «Корпоративная социальная ответственность»:

4) Раскройте основное направление дисциплины «Корпоративная социальная ответственность»

2. *Практическая работа.*

1. Решить ситуационные задачи

1) Алгоритм разбора задач

При выполнении задания следует выделить основные направления КСО. Сделать общий вывод о специфике развития направления КСО в современной России, подтвердить его примерами.

2) Пример задачи с разбором по алгоритму:

Задача: «В современном мире доказано, что бизнес несет социальную ответственность»

Основные цели развития КСО: производство качественной продукции, содействие устойчивому развитию и др.

В современной России реализация комплекса целей и задач КСО становится постепенно обязательной для всех корпораций независимо от вида деятельности. Например, в Кировской области корпорация Т. активно осуществляет реализацию таких целей как соответствие законодательству РФ и другие.

Задачи для самостоятельного разбора на занятии.

А. В корпорации Н. определены цели развития КСО: учет общественных ожиданий, создание привлекательных рабочих мест. Какие еще три цели развития КСО можно предложить данной корпорации?

Б. На предприятии по производству медицинских препаратов осуществляется реализация программы по снижению всех видов загрязнений (сбросы в водные объекты, утилизация отходов). Приведите цели и задачи КСО актуальные для данного предприятия.

4. Задания для групповой работы

1) Составить содержание задач КСО для косметологической клиники.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.

2) Ответить на вопросы для самоконтроля

А. Какие цели КСО затруднительны для реализации на территории Кировской области?

Почему?

Б. Какие цели и задачи КСО наиболее важны для реализации для корпораций в России?

Почему?

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

№1 Что является основной целью корпоративной социальной ответственности (КСО)?

1 достижение целей устойчивого развития общества

2 социализация молодежи

3 формирование рынка труда

4 формирование корпоративной культуры

№2 Что включает в себя стратегическая стадия развития компании?

1 Компания интегрирует КСО в стратегию своего развития

2 Компания интегрирует КСО в стратегию своего развития, ориентируясь на долгосрочную перспективу

3 Компания разрабатывает идею КСО

4 Компания принимает принципы КСО

№3 Что является приоритетным направлением развития КСО?

1 ответственные практики в отношении персонала

2 повышение прибыли

3 уменьшение стоимости

4 ответственные практики в отношении социальной защиты персонала

№4 Что является приоритетным направлением и механизмом реализации КСО?

1 благотворительность и волонтерство

2 волонтерство

3 спрос и предложение

4 отсутствие издержек

№5 Интеграция принципов КСО в корпоративную культуру, в том числе на уровне неформальных ценностей, разделяемых руководством и большей частью сотрудников - это...

1 организационный механизм

2 ценностнообразующий механизм

3 теоретический механизм

4 ценообразование

№6 Что относится к числу организационных механизмов КСО?

1 создание системы отделов, занимающихся КСО

2 демонстрация приверженности к идеям КСО

3 интеграция принципов КСО в корпоративную культуру

4 формирование в компании специального подразделения, занимающегося вопро-

ми КСО

№7 С учетом интересов кого осуществляется деятельность в направлении повышения социальной ответственности?

1 интересов заинтересованных сторон

2 руководства предприятия

3 служащих

4 работодателя, служащих и др. заинтересованных сторон

№8 Какие риски представляют собой негативные последствия для бизнеса (вплоть до прекращения деятельности) вследствие нанесения вреда окружающей среде, создание угрозы жизни и здоровью населения?

1 социально-трудовые риски

2 экологические риски

3 репутационные риски

4 риски в отношении охраны природы

№9 К каким рискам можно отнести совокупность политических, административных, национальных событий, способных повлечь за собой финансовые и иные потери?

1 экологические риски

2 социально-трудовые риски

3 политические риски

4 международные политические риски

№10 К каким рискам относится угроза снижения стоимости компании в результате низкого качества работы органов управления, отсутствия четких процедур взаимоотношений акционеров и менеджмента?

1 экологические риски

2 риски корпоративного уровня

3 политические риски

4 риски корпорации

Ответы к тестовым заданиям:

1 <1, 4>

2 <1, 2>

3 <1, 4>

4 <1, 2>

5 <2, 4>

6 <1, 4>

7 <1, 4>

8 <2, 4>

9 <3, 4>

10 <2, 4>

4) Выполнение контрольной работы по одной теме в соответствии с темами, представленными в Приложении Б.

Рекомендуемая литература:

Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	Наличие в ЭБС
-------	--------------	-----------	--------------------	--------------------	---------------

				в библиотеке	
1	2	3	4	5	6
1.	Корпоративная социальная ответственность	Э.М. Коротков	М.:Юрайт,2013	10	-
2.	Корпоративная социальная ответственность	С.Г. Божук, В.В. Кулибанова Т.Р.Тэор	М.: Юрайт, 2016	10	-

Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1.	Корпоративная социальная ответственность	В.Я. Горфинкель Н.В. Родионова	М.: Бакалавр, 2015	7	-

Раздел 2. Современные концепции управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями

Тема 2.1: Современные концепции управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями: опыт России и других стран

Цель: формирование знаний и умений ориентироваться на современные концепции управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями в профессиональной деятельности

Задачи:

- сформировать представления о сущности понятия социальной ответственности, его модели, условия возникновения и этапах развития;
- развить умения использовать принципы, признаки и правовые основы корпоративной социальной ответственности в профессиональной деятельности;
- сформировать стремление к участию в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой)

Обучающийся должен знать: основные правила толерантного и бесконфликтного общения в поликультурном пространстве коллектива и социума, нормы права, регулирующие особенности толерантного общения в профессиональной деятельности

Обучающийся должен уметь: толерантно воспринимать различия в поликультурной среде, осуществлять профессиональную деятельность с учетом культурно-религиозных особенностей граждан, уметь критически оценивать свои достоинства и недостатки

Обучающийся должен владеть: навыками толерантного и бесконфликтного профессионального общения с учетом культурно-религиозных особенностей граждан, с учетом своих достоинств и недостатков

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия.

1) Охарактеризуйте содержание основных концепций управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями.

2) Раскройте применение добросовестных деловых практик в отношении персонала при управлении трудовыми отношениями

2. Практическая работа.

1. Решить ситуационные задачи

Алгоритм разбора задач

При выполнении задания следует выделить основные направления КСО. Сделать общий вывод о специфике развития направления КСО в современной России, подтвердить его примерами.

Пример задачи с разбором по алгоритму:

Задача: «В современном мире доказано, что бизнес несет социальную ответственность»

Основные направления КСО: добросовестные деловые практики, развитие местных сообществ, благотворительность и волонтерство и др.

В современной России реализация комплекса направлений КСО становится постепенно обязательной для всех корпораций независимо от вида деятельности. Например, в Кировской области корпорация Т. активно осуществляет реализацию таких направлений КСО, как развитие местных сообществ (строительство детских площадок, спортивных площадок), помощь детским учреждениям в организации спортивных мероприятий (покупка спортивного инвентаря, подарков победителям соревнований)

3. Задачи для самостоятельного разбора на занятии.

А. В корпорации Н. для сотрудников ежегодно проводятся спортивные соревнования, осуществляется оплата посещения спортивных секций, путевок в детские оздоровительные лагеря. Какое направление КСО реализует корпорация. Приведите примеры и механизмы реализации данного направления КСО в соответствии с любой концепцией управления человеческими ресурсами.

4. Задания для групповой работы

1) Составить предложения для формулирования корпоративной концепции эффективного управления трудовыми отношениями в корпорации К.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.

2) Ответить на вопросы для самоконтроля:

1. Какие концепции управления трудовыми отношениями наиболее эффективны для учреждений медицинской сферы? Почему?

2. Какие концепции управления трудовыми ресурсами наиболее популярны в России?

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

Внимательно прочитайте о действиях компании Н. и определите в соответствии с последовательностью цифр основные направления реализации КСО в данной компании. В 2013 г. в компании был предоставлен дополнительный день отпуска матерям, имеющим ребенка до 6 лет. Ежегодно члены компании в апреле участвуют в акциях по уборке и озеленению территории компании и города (2). Два раза в год проводятся конференции, и издается специальная газета по развитию знаний у потребителей в области правовых и экономических инноваций (3). Ежегодно компания отчисляет 0, 2 % от своих доходов на благоустройство детских городских площадок (4).

- 1 развитие местных сообществ
- 2 ответственные практики в отношении потребителей
- 3 добровольные деловые практики
- 4 ответственные практики в отношении персонала

4) Выполнение контрольной работы по одной теме в соответствии с темами представленными в Приложении Б.

Рекомендуемая литература:

Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	Наличие в ЭБС
-------	--------------	-----------	--------------------	--------------------	---------------

				в библиотеке	
1	2	3	4	5	6
1.	Корпоративная социальная ответственность	Э.М. Коротков	М.:Юрайт,2013	10	-
2.	Корпоративная социальная ответственность	С.Г. Божук, В.В. Кулибанова Т.Р.Тэор	М.: Юрайт, 2016	10	-

Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1.	Корпоративная социальная ответственность	В.Я. Горфинкель Н.В. Родионова	М.:Бакалавр, 2015	7	-

Раздел 3. Направления корпоративной социальной ответственности

Тема 3.1: Направления корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом

Цель: формирование знаний и умений об основных направлениях корпоративной социальной ответственности и их развитии в России.

Задачи:

- сформировать представления о сущности понятия социальной ответственности, его модели, условия возникновения и этапах развития;
- развить умения использовать принципы, признаки и правовые основы корпоративной социальной ответственности в профессиональной деятельности;
- сформировать стремление к участию в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой)

Обучающийся должен знать: цели и задачи получения образования по выбранному направлению подготовки.

Роль самоорганизации и самообразования для достижения поставленной цели.

Обучающийся должен уметь: работать с учебной и научной литературой.

Планировать самостоятельную работу.

Подбирать литературу по исследуемому вопросу

Обучающийся должен владеть: Навыками самостоятельного приобретения новых знаний, а также навыками передачи знаний

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия:

1) Охарактеризуйте основные направления развития дисциплины «Корпоративная социальная ответственность»

2) Охарактеризуйте содержание добровольных деловых практик, как направления «Корпоративная социальная ответственность» в России

3) Охарактеризуйте содержание развития местных, как направления «Корпоративная социальная ответственность» в России

2. Практическая работа.

1. Решить ситуационные задачи

Алгоритм разбора задач

При выполнении задания следует выделить основные направления КСО. Сделать общий вывод о специфике развития направления КСО в современной России, подтвердить его примерами развития направления КСО.

Пример задачи с разбором по алгоритму:

Задача: «В современном мире доказано, что бизнес несет социальную ответственность»

Основные направления КСО: добросовестные деловые практики, развитие местных сообществ, благотворительность и волонтерств и др.

В современной России реализация комплекса направлений КСО становится постепенно обязательной для всех корпораций независимо от вида деятельности. Например, в Кировской области корпорация Т. активно осуществляет реализацию таких направлений КСО, как развитие местных сообществ (строительство детских площадок, спортивных площадок), помощь детским учреждениям в организации спортивных мероприятий (покупка спортивного инвентаря, подарков победителям соревнований)

3. Задачи для самостоятельного разбора на занятии.

А. В корпорации Н. сотрудники ежегодно проходят краткосрочные курсы повышения квалификации, участвуют в мастер-классах. Какое направление КСО реализует корпорация. Приведите примеры и механизмы реализации данного направления КСО.

Б. На предприятии по производству химических удобрений осуществляется реализация программы по снижению всех видов загрязнений (сбросы в водные объекты, утилизация отходов). Приведите примеры и механизмы реализации данного направления КСО.

4. Задания для групповой работы

1) Составить содержание реализации такого направления КСО, как ответственные практики в отношении потребителей для стоматологической клиники.

2) Составить содержание реализации такого направления КСО, как добросовестные деловые практики для сети аптек К. в городе Кирове.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.

2) Ответить на вопросы для самоконтроля

А. Какие направления КСО затруднительны для реализации на территории Кировской области? Почему?

Б. Какое направление КСО наиболее важно для реализации для корпораций в России? Почему?

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

А. Определите виды эффекта от внедрения КСО в компании Г. "В 2012 г. в СМИ было много позитивных отзывов потребителей и партнеров о деятельности компании Г. и качестве ее продукции (1). Регулярно проводятся выставки и конференции для потребителей и партнеров о деятельности и новинках продукции компании Г.(2). Компания осуществляет исследования и экспериментальную деятельность по внедрению новых образцов продукции (3). Ежегодно лучшим работникам выплачиваются премии в размере пяти ежемесячных окладов (4).

1 репутационный эффект

2 внедрение инноваций

3 повышение лояльности персонала

4 выстраивание отношений с заинтересованными сторонами

4) Изучите предпринимаемые действия и определите стадии подготовки нефинансового отчета в компании Р.

"23 мая 2013 г. в компании Р. была создана рабочая группа по подготовке нефинансового отчета.(1) Члены группы Н. и Ш. должны были подготовить анкеты и разработать форму

отчетности для подразделений (2). Сотрудники П. и О., члены группы должны были собрать и обобщить информацию (3). Начальник отдела менеджмента качества Р. должен был подготовить итоговую версию отчета (4).

- 1 сбор информации и подготовка предварительной версии отчета
- 2 сбор и анализ замечаний, подготовка предварительной версии отчета
- 3 корректировка содержания отчета на основании взаимодействия с заинтересованными сторонами
- 4 планирование процесса отчетности

Ответ: 4, 3, 1, 2

- 5) Выполнение контрольной работы по одной теме в соответствии с темами представленными в Приложении Б.

Рекомендуемая литература:

Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1.	Корпоративная социальная ответственность	Э.М. Коротков	М.:Юрайт,2013	10	-
2.	Корпоративная социальная ответственность	С.Г. Божук, В.В. Кулибанова Т.Р.Тэор	М.: Юрайт, 2016	10	-

Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1.	Корпоративная социальная ответственность	В.Я. Горфинкель Н.В. Родионова	М.:Бакалавр, 2015	7	-

Раздел 4. Методы управления человеческими ресурсами

Тема 4.1: Методы управления человеческими ресурсами в России и за рубежом

Цель: формирование знаний и умений управления человеческими ресурсами в будущей профессиональной деятельности.

Задачи:

- сформировать представления о сущности понятия социальной ответственности, его модели, условия возникновения и этапах развития;
- развить умения использовать принципы, признаки и правовые основы корпоративной социальной ответственности в профессиональной деятельности;
- сформировать стремление к участию в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой)

Обучающийся должен знать: теорию мотивации, лидерства и власти;

- знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства.

Обучающийся должен уметь:

- решать стратегические и оперативные управленческие задачи;
- проводить аудит человеческих ресурсов.

Обучающийся должен владеть:

- навыками самооценки систем управления для решения управленческих задач;
- навыками применения статистических методов для решения оперативных задач;
- технологией планирования, организации, мотивации и контроля;
- навыками руководства подразделением предприятия;
- оценкой трудовых ресурсов.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме*1. Ответить на вопросы по теме занятия.*

А) Охарактеризуйте методы управления человеческими ресурсами.

Б) Раскройте основное содержание одного из методов управления человеческими ресурсами.

В) Почему разработка практик управления человеческими ресурсами является приоритетной задачей развития КСО?

Г) Какие направления развития КСО реализуются в практике управления человеческими ресурсами?

2. Практическая работа.

А. Решить ситуационные задачи

Алгоритм разбора задач

При выполнении задания следует выделить основные направления КСО, которые реализуются при управлении человеческими ресурсами. Сделать общий вывод о специфике развития направления КСО в современной России при управлении человеческими ресурсами, подтвердить его примерами.

Пример задачи с разбором по алгоритму:

Задача: «В современном мире доказано, что бизнес несет социальную ответственность при управлении человеческими ресурсами»

Основные направления КСО: добросовестные деловые практики, развитие местных сообществ, благотворительность и волонтерство и др.

В современной России реализация комплекса направлений КСО в отношении управления персоналом становится постепенно обязательной для всех корпораций независимо от вида деятельности. Например, в Кировской области корпорация Т. активно осуществляет формирование корпоративной культуры, соблюдение трудового законодательства и др.

Б. Задачи для самостоятельного разбора на занятии.

В корпорации Н. сотрудники ежегодно получают дополнительные социальные льготы и гарантии (санаторное лечение, медицинское обследование) Какие еще меры реализации ответственных практик в отношении персонала можно предложить данной корпорации. Обоснуйте свое мнение.

3. Задания для групповой работы

Разработайте концепцию из 5 пунктов реализации ответственных практик в отношении персонала фармацевтической корпорации Н Кировской области.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.

2) Ответить на вопросы для самоконтроля

А. В чем заключается соблюдение трудовых прав сотрудников?

Б. Приведите комплекс мер по охране труда любой конкретной корпорации?

В. Какое направление КСО наиболее важно для реализации для корпораций в России? Почему?

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля

А. Установите соответствие между элементами левого и правого столбиков, то есть между приоритетными направлениями развития КСО и их содержанием.

1	охрана окружающей среды	[1]	соблюдение прав коренного населения
2	добросовестные деловые практики	[2]	обеспечение конфиденциальности в отношении потребителей
3	ответственные практики в отношении потребителей	[3]	противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем)
4	развитие местных сообществ	[4]	сохранение и восстановление биоразнообразия

Б. Установите соответствие между элементами левого и правого столбиков, то есть между позитивным эффектом КСО и его содержанием на развитие эффективного бизнеса.

1	М. Долтон	[1]	автор “теории Z”
2	Э. Мэйо	[2]	автор книги “Человек, который управляет”
3	У. Оухи	[3]	Руководство по социальной ответственности
4	Международный стандарт ISO 26000	[4]	автор “теории осмысленной жизни индивида в компании”

В. Установите соответствие между элементами левого и правого столбиков, то есть между основными причинами развития КСО приоритетными направлениями реализации КСО.

1	глобализация и экологический кризис	[1]	охрана окружающей среды
2	рост размеров компаний	[2]	ответственные практики в отношении персонала
3	"война за талант"	[3]	добросовестные деловые практики
4	рост гражданской активности	[4]	ответственные практики в отношении потребителей

Г. Установите соответствие между элементами левого и правого столбиков, то есть между автором (организацией) и основной идеей.

1	Международный банк реконструкций и развития	[1]	изучение символов, девизов, ритуалов в контексте КСО в конце XX в.
2	Х. Трайсон	[2]	продвижение принципов КСО
3	О. Конт	[3]	основатель социологии
4	У. Уорнер	[4]	исследования значимости морального климата в коллективе

Ответы:

- А. 1 – 4; 2 – 3; 3 – 2; 4 – 1
Б. 1 – 2; 2 – 4; 3 – 1; 4 – 3
В. 1 – 1; 2 – 4; 3 – 2 4 – 1
Г. 1 – 2; 2 – 1; 3 – 3; 4 – 4

4) Выполнение контрольной работы по одной теме в соответствии с темами представленными в Приложении Б.

Рекомендуемая литература:

Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1.	Корпоративная социальная ответственность	Э.М. Коротков	М.:Юрайт,2013	10	-
2.	Корпоративная социальная ответственность	С.Г. Божук, В.В. Кулибанова Т.Р.Тэор	М.: Юрайт, 2016	10	-

Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1.	Корпоративная социальная ответственность	В.Я. Горфинкель Н.В. Родионова	М.: Бакалавр, 2015	7	-

Кафедра гуманитарных и социальных наук

Приложение Б к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине

«КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) ОПОП - Менеджмент организации в здравоохранении
(заочная форма обучения, 5 лет)

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения			Разделы дисциплины, при освоении которых формируется компетенция	Номер семестра, в котором формируется компетенция
		Знать	Уметь	Владеть		
1	2	3	4	5	6	7
ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	З.1. Основные правила толерантного и бесконфликтного общения в поликультурном пространстве коллектива и социума, нормы права, регулирующие особенности толерантного общения в профессиональной деятельности	У.1. Толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в поликультурной среде, осуществлять профессиональную деятельность с учетом культурно-религиозных особенностей граждан, уметь критически оценивать свои достоинства и недостатки	В.1. Навыками толерантного и бесконфликтного профессионального общения с учетом культурно-религиозных особенностей граждан, с учетом своих достоинств и недостатков	Раздел 1-4	4

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания	Критерии и шкалы оценивания				Оценочное средство	
	не зачтено	зачтено	зачтено	зачтено	Для текущего контроля	Для промежуточного контроля
					ОК-5	
Знать	Не знает основные правила толерантного и бесконфликтного общения в поликультурном пространстве коллектива и социума, нормы права, регулирующие особенности толерантного общения в профессиональной деятельности	Не в полном объеме знает основные правила толерантного и бесконфликтного общения в поликультурном пространстве коллектива и социума, нормы права, регулирующие особенности толерантного общения в профессиональной деятельности, допускает ошибки	Знает основные правила толерантного и бесконфликтного общения в поликультурном пространстве коллектива и социума, нормы права, регулирующие особенности толерантного общения в профессиональной деятельности, допускает ошибки	Знает основные правила толерантного и бесконфликтного общения в поликультурном пространстве коллектива и социума, нормы права, регулирующие особенности толерантного общения в профессиональной деятельности	выполнение тестовых заданий; решение ситуационных задач, выполнение контрольной работы, собеседование	собеседование; тестирование
Уметь	Не умеет толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в поликультурной среде, осуществлять профессиональную деятельность с учетом культурно-религиозных особенностей граждан, уметь критически оценивать свои достоинства и недостатки	Частично освоено умение толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в поликультурной среде, осуществлять профессиональную деятельность с учетом культурно-религиозных особенностей граждан, уметь критически оценивать свои достоинства и недостатки, допускает ошибки	Правильно использует умение толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в поликультурной среде, осуществлять профессиональную деятельность с учетом культурно-религиозных особенностей граждан, уметь критически оценивать свои достоинства и недостатки, допускает ошибки	Самостоятельно использует толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в поликультурной среде, осуществлять профессиональную деятельность с учетом культурно-религиозных особенностей граждан, уметь критически оценивать свои достоинства и недостатки	выполнение тестовых заданий; решение ситуационных задач, выполнение контрольной работы, собеседование	собеседование; тестирование

Владеть	Не владеет навыками толерантного и бесконфликтного профессионального общения с учетом культурно-религиозных особенностей граждан, с учетом своих достоинств и недостатков	Не полностью владеет навыками толерантного и бесконфликтного профессионального общения с учетом культурно-религиозных особенностей граждан, с учетом своих достоинств и недостатков	Способен использовать навыки толерантного и бесконфликтного профессионального общения с учетом культурно-религиозных особенностей граждан, с учетом своих достоинств и недостатков, допускает ошибки	Владеет навыками толерантного и бесконфликтного профессионального общения с учетом культурно-религиозных особенностей граждан, с учетом своих достоинств и недостатков	выполнение тестовых заданий; решение ситуационных задач, выполнение контрольной работы, собеседование	собеседование; тестирование
---------	---	---	--	--	---	-----------------------------

3. Типовые контрольные задания и иные материалы

3.1. Примерные вопросы к зачету и собеседованию по текущему контролю, критерии оценки (ОК-5)

1. Корпоративная социальная ответственность: история возникновения дисциплины и этапы развития.
2. Приоритетные направления корпоративной социальной ответственности
3. Механизмы реализации корпоративной социальной ответственности.
4. Охрана окружающей среды как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
5. Ответственные практики в отношении персонала как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
6. Добросовестные деловые практики как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
7. Ответственные практики в отношении потребителей как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
8. Развитие местных сообществ как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
9. Благотворительность и волонтерство как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
10. Механизмы управления корпоративной социальной ответственностью.
11. Механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами как важная практика корпоративной социальной ответственности.
12. Преимущества корпоративной социальной ответственности для бизнеса.
13. Нефинансовая отчетность как практика корпоративной социальной ответственности.
14. Содержание и подготовка нефинансового отчета как практика корпоративной социальной ответственности.
15. Корпоративная культура как составляющая корпоративной социальной ответственности.

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой; усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала; владеет необходимыми

умениями и навыками при выполнении ситуационных заданий, безошибочно ответил на основной и дополнительные вопросы на зачете.

Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки при ответе на основной и дополнительные вопросы; не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий по дисциплине.

3.2. Примерные тестовые задания, критерии оценки (ОК-5)

1 уровень

1. Что является основной целью корпоративной социальной ответственности (КСО)?

- 1 достижение целей устойчивого развития общества
- 2 социализация молодежи
- 3 формирование рынка труда
- 4 формирование корпоративной культуры

2. Что включает в себя стратегическая стадия развития компании?

- 1 Компания интегрирует КСО в стратегию своего развития
- 2 Компания интегрирует КСО в стратегию своего развития, ориентируясь на долгосрочную перспективу
- 3 Компания разрабатывает идею КСО
- 4 Компания принимает принципы КСО

3. Что является приоритетным направлением развития КСО?

- 1 Ответственные практики в отношении персонала
- 2 повышение прибыли
- 3 уменьшение стоимости
- 4 ответственные практики в отношении социальной защиты персонала

4. Что является приоритетным направлением и механизмом реализации КСО?

- 1 благотворительность и волонтерство
- 2 волонтерство
- 3 спрос и предложение
- 4 отсутствие издержек

5. Интеграция принципов КСО в корпоративную культуру, в том числе на уровне неформальных ценностей, разделяемых руководством и большей частью сотрудников-это...

- 1 организационный механизм
- 2 ценностнообразующий механизм
- 3 теоретический механизм
- 4 ценообразование

6. Что относится к числу организационных механизмов КСО?

- 1 создание системы отделов, занимающихся КСО
- 2 демонстрация приверженности к идеям КСО
- 3 интеграция принципов КСО в корпоративную культуру

4 формирование в компании специального подразделения , занимающегося вопросами КСО

7.С учетом интересов кого осуществляется деятельность в направлении повышения социальной ответственности?

- 1 интересов заинтересованных сторон
- 2 руководства предприятия
- 3 служащих
- 4 работодателя, служащих и др. заинтересованных сторон

8.Какие риски представляют собой негативные последствия для бизнеса (вплоть до прекращения деятельности) вследствие нанесения вреда окружающей среде , создание угрозы жизни и здоровью населения?

- 1 социально-трудовые риски
- 2 экологические риски
- 3 репутационные риски
- 4 риски в отношении охраны природы

9.К каким рискам можно отнести совокупность политических, административных, национальных событий, способных повлечь за собой финансовые и иные потери?

- 1 экологические риски
- 2 социально-трудовые риски
- 3 политические риски
- 4 международные политические риски

10.К каким рискам относится угроза снижения стоимости компании в результате низкого качества работы органов управления, отсутствия четких процедур взаимоотношений акционеров и менеджмента?

- 1 экологические риски
- 2 риски корпоративного уровня
- 3 политические риски
- 4 риски корпорации

11.Какие формы взаимодействия с заинтересованными сторонами определяет КСО?

- 1 привлечение экспертов
- 2 компромисс
- 3 экспертное обсуждение
- 4 индивидуальная деятельность

12.Какие инструменты взаимодействия заинтересованных сторон определяет КСО?

- 1 пресс-релизы, отчеты
- 2 опросы, рабочие группы
- 3 просьбы подчиненных
- 4 конфликт

13.Что обеспечивает внедрение КСО на предприятии?

- 1 расширение участия подчиненных в принятии решений
- 2 повышение авторитета руководителя
- 3 повышение репутации
- 4 репутационный эффект

14. Что является инструментом, с помощью которого общество может судить о деятельности компании, о ее социальной ответственности, о том какие социальные программы компания ведет для своих сотрудников?

- 1 концепции современного естествознания
- 2 биоэтика
- 3 корпоративная социальная ответственность
- 4 наличие разработанной концепции КСО

15. В каких странах компании должны осуществлять свою деятельность обязательно по определенным критериям КСО?

- 1 США, Норвегия, Китай, Украина
- 2 Россий, США, Китай
- 3 Финляндия, Голландия
- 4 Норвегия, Дания

16. Что позволяет развивать подготовка нефинансовой отчетности компаниями в плане развития КСО?

- 1 повышать открытость, прозрачность и подотчетность
- 2 повышать подотчетность
- 3 повышать уровень правовой культуры сотрудников
- 4 повышать доходы

17. Какие корпорации в России первыми выпустили в 2010-12 г. отчеты, отражающие результативность в области устойчивого развития?

- 1 Роснефть
- 2 Внешэкономбанк
- 3 Сбербанк
- 4 Кироврегион

18. Что является итогом дискуссии в контексте КСО?

- 1 способность корпорации реагировать на ситуацию
- 2 способность корпорации прекратить свое существование
- 3 способность корпорации реагировать на ситуацию в контексте защиты прав служащих
- 4 способность корпорации к поиску проблем

19. В чем состоит социальное значения развития КСО?

- 1 ответственность перед учредителем
- 2 ответственность перед обществом и государством
- 3 ответственность перед обществом
- 4 ответственность за качество продукции

20. По каким основным направлениям развивается КСО ?

- 1 производство качественной продукции и услуг
- 2 защита интересов служащих
- 3 увеличение занятости населения
- 4 развитие правовой культуры у населения

2 уровень

21. Установите соответствие между элементами левого и правого столбиков, то есть между термином и его трактовкой отражающим содержание КСО.

- | | | | |
|---|--|-----|---|
| 1 | культура фирмы | [1] | система связей, взаимодействий и отношений в компании |
| 2 | корпоративная социальная ответственность | [2] | климат, ценности, стиль взаимоотношений в компании |
| 3 | адхократическая культура | [3] | динамичное предпринимательское и творческое начало |
| 4 | иерархическая культура | [4] | формализованное и структурированное место работы |

22. Установите соответствие между элементами левого и правого столбиков то есть между термином и его трактовкой отражающим содержание КСО?

- | | | | |
|---|--------------------------|-----|--|
| 1 | рыночная культура | [1] | дружественное место работы |
| 2 | иерархическая культура | [2] | динамичное предпринимательское место работы |
| 3 | адхократическая культура | [3] | формализованное и структурированное место работы |
| 4 | клановая культура | [4] | организация, ориентированная на результаты |

23. Установите соответствие между элементами левого и правого столбиков, то есть между стадиями развития КСО компании и их содержанием.

- | | | | |
|---|-----------------------|-----|---|
| 1 | гражданская стадия | [1] | компания принимает добровольные обязательства в области КСО, приносящие позитивный эффект в краткосрочной и среднесрочной перспективе |
| 2 | стратегическая стадия | [2] | компания интегрирует КСО в стратегию своего развития, ориентируясь на долгосрочную перспективу |
| 3 | функциональная стадия | [3] | компания прилагает усилия для продвижения принципов КСО в деловом сообществе |
| 4 | правовая стадия | [4] | компания ведет свою деятельность в соответствии с ожиданиями общества, зафиксированном на законодательном уровне |

24. Установите соответствие между элементами левого и правого столбиков, то есть между приоритетными направлениями развития КСО компании и их содержанием.

- | | | | |
|---|------------------------------------|-----|--------------------------------------|
| 1 | ответственные практики в отношении | [1] | сокращение потребления невозобновля- |
|---|------------------------------------|-----|--------------------------------------|

	персонала		емых ресурсов
2	охрана окружающей среды	[2]	программы обучения и повышения квалификации персонала
3	добросовестные деловые практики	[3]	соблюдение принципов добросовестной конкуренции
4	развитие местных сообществ	[4]	поддержка местных поставщиков и производителей

25. Установите соответствие между элементами левого и правого столбиков, то есть между направлениями и социально ответственными практиками развития КСО компании.

1	добросовестные деловые практики	[1]	снижение всех видов загрязнений
2	ответственные практики в отношении потребителей	[2]	добросовестное информирование о свойствах товаров и услуг
3	развитие местных сообществ	[3]	создание дополнительных стимулов
4	охрана окружающей среды	[4]	инвестиции в решение региональных проблем

3 уровень

26. Внимательно изучите ситуацию в компании Р. и определите наличие нефинансовых рисков в соответствии с цифрами.

" В компании Р в 2014 г. уволилось 13 высококвалифицированных инженеров (1). На предприятии не установлены новые системы очистки стоков, что становится причиной загрязнения р. Вятки (2). Жители г. Кирова недовольны загрязнением реки и постоянно обращаются через СМИ с призывами принять меры в отношении компании Р. Компания не имеет корпоративного сайта, издания (3). Служащие не могут своевременно получать информацию (4)

- 1 экологические риски
- 2 репутационные риски
- 3 риски корпоративного управления
- 4 социально-трудовые риски

27. Внимательно ознакомьтесь с инструментами взаимодействия с заинтересованными сторонами компании и определите какую форму взаимодействия они характеризуют.

"В компании А. 23 апреля 2013 г. создан корпоративный сайт (1). Ежедневно директор проводит консультации с инженерной службой по вопросам экологической безопасности (2). Создана экспертная группа по контролю за качеством обслуживания в столовой предприятия (3). В 2014 г. разработана программа развития ЗОЖ на предприятии (4).

- 1 совместная деятельность
- 2 обмен мнениями
- 3 регулярное информирование
- 4 экспертное обсуждение

28. Определите виды эффекта от внедрения КСО в компании Г." В 2012 г. в СМИ было много позитивных отзывов потребителей и партнеров о деятельности компании Г. и качестве ее продукции (1). Регулярно проводятся выставки и конференции для потребителей и партнерство о деятельности и новинках продукции компании Г.(2). Компания осуществляет исследования и экспериментальную деятельность по внедрению новых образцов продукции (3). Ежегодно лучшим работникам выплачиваются премии в размере пяти ежемесячных окладов (4).

- 1 репутационный эффект
- 2 внедрение инноваций
- 3 повышение лояльности персонала
- 4 выстраивание отношений с заинтересованными сторонами

Критерии оценки:

- «зачтено» - не менее 71% правильных ответов;
- «не зачтено» - 70% и менее правильных ответов.

3.3. Примерные ситуационные задачи, критерии оценки (ОК-5)

1. «В современном мире доказано, что бизнес несет социальную ответственность»

Вопросы:

1. Охарактеризуйте современные направления социальной ответственности в условиях информационных технологий».

Алгоритм решения: При выполнении задания следует выделить основные направления КСО. Сделать общий вывод о специфике КСО в России, подтвердить его примерами.

2. «Движение женщин-работниц за равные права в середине XX века привело к необходимости развития КСО и защите прав женщин».

Вопросы:

1. Охарактеризуйте особенности этого процесса.

2. Как защищаются права женщин на предприятиях в соответствии с современными нормами КСО

Алгоритм решения: При выполнении задания следует выделить основные направления КСО. Сделать общий вывод о специфике КСО в России, подтвердить его примерами.

3. В 1894 г. специальной комиссией во главе с В.И. Герье в Москве было организовано 28 попечительств бедных. В основу легли принципы Эльберфельдской системы.

Вопросы:

1. Развитию каких принципов современной системы КСО способствовала данная системы.

2. Перечислите современные принципы и направления КСО, основы которых были заложены Эльберфельдской системой

Алгоритм решения: При выполнении задания следует выделить основные принципы КСО. Сделать общий вывод о специфике КСО в России, подтвердить его примерами.

4. Концепция социального государства РФ разработана Временным творческим коллективом. Обсуждена и одобрена на заседании круглого стола в Академии труда и социальных отношений 19 ноября 2002 г. Рассмотрена и одобрена на заседании круглого стола в Государственной Думе Федерального Собрания РФ 10 ноября 2003 г. с учетом предложений министерств, ведомств и государственных внебюджетных фондов. Одобрена участниками научно-практической конференции в Академии труда и социальных отношений 20 января 2004 г.

В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты. (Ст. 7 Конституции Российской Федерации).

Основной тезис концепции социального государства заключается в том, что Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Вопросы:

1. Каковы пути и формы реализации главы 7 Конституции РФ в соответствии с концепцией КСО на современном этапе (на основе практики социальной работы в РФ).

Алгоритм решения: При выполнении задания назвать основные современные социальные

гарантии. Ознакомиться с дополнительной литературой и выявить общее и особенное в социальной концепции современной России. Привести примеры. Сделать вывод.

5. "В 23 мая 2013 г. в компании Р. была создана рабочая группа по подготовке нефинансового отчета.(1) Члены группы Н. и Ш. должны были подготовить анкеты и разработать форму отчетности для подразделений (2). Сотрудники П. и О. , члены группы. должны были собрать и обобщить информацию (3). Начальник отдела менеджмента качества Р. должен был подготовить итоговую версию отчета (4).

Вопросы:

1. Внимательно изучите предпринимаемые действия и определите стадии подготовки нефинансового отчета в компании Р.
2. Охарактеризуйте подробно содержание одной из стадий подготовки отчета.

Алгоритм решения: При выполнении задания повторите тему стадии подготовки нефинансовой отчетности. Выделите основные стадии по тексту задачи. Охарактеризуйте подробно одну из стадий подготовки отчета.

Критерии оценки:

- «зачтено» - обучающийся решил задачу в соответствии с алгоритмом, дал полные и точные ответы на все вопросы задачи, представил комплексную оценку предложенной ситуации, сделал выводы, привел дополнительные аргументы, продемонстрировал знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей, нормативно-правовых актов; предложил альтернативные варианты решения проблемы;

- «не зачтено» - обучающийся не смог логично сформулировать ответы на вопросы задачи, сделать выводы, привести дополнительные примеры на основе принципа межпредметных связей, продемонстрировал неверную оценку ситуации.

3.4. Примерные задания для выполнения контрольных работ, критерии оценки (ОК-5)

1. Корпоративная социальная ответственность: история возникновения дисциплины и этапы развития.
2. Приоритетные направления корпоративной социальной ответственности.
3. Механизмы реализации корпоративной социальной ответственности.
4. Охрана окружающей среды как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
5. Ответственные практики в отношении персонала как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
6. Добросовестные деловые практики как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
7. Ответственные практики в отношении потребителей как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
8. Развитие местных сообществ как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
9. Благотворительность и волонтерство как приоритетное направление корпоративной социальной ответственности.
10. Механизмы управления корпоративной социальной ответственностью.
11. Механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами как важная практика корпоративной социальной ответственности.
12. Преимущества корпоративной социальной ответственности для бизнеса.
13. Нефинансовая отчетность как практика корпоративной социальной ответственности.
14. Содержание и подготовка нефинансового отчета как практика корпоративной социальной ответственности.
15. Корпоративная культура как составляющая корпоративной социальной ответственности.

Критерии оценки:

- Оценка «зачтено» выставляется студенту, если в работе полностью раскрыто теорети-

ческое содержание темы, дан анализ действующей практики, содержится творческий подход к решению вопросов, сделаны обоснованные выводы и предложения, на все вопросы при защите студент дал аргументированные ответы.

- **Оценка «незачтено»** выставляется студенту, если в работе в основном раскрывается поставленная тема, есть ошибки в формулировании методологического аппарата и выводах, при защите студент не дал правильных ответов на большинство заданных вопросов, т.е. обнаружил серьезные пробелы в профессиональных знаниях, есть замечания по оформлению текста курсовой работы.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1 Методика проведения тестирования

Целью этапа промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме тестирования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которых направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) на последнем занятии. В случае проведения тестирования на компьютерах время и место проведения тестирования преподаватели кафедры согласуют с информационно-вычислительным центром и доводят до сведения обучающихся.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль).

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк тестовых заданий. Преподаватели кафедры разрабатывают задания для тестового этапа зачёта, утверждают их на заседании кафедры и передают в информационно-вычислительный центр в электронном виде вместе с копией рецензии. Минимальное количество тестов, составляющих фонд тестовых заданий, рассчитывают по формуле: трудоемкость дисциплины в з.е. умножить на 50.

Тесты включают в себя задания 3-х уровней:

- ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)
- ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)
- ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)

Соотношение заданий разных уровней и присуждаемые баллы

	Вид промежуточной аттестации
	зачет

Количество ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)	18
Кол-во баллов за правильный ответ	2
Всего баллов	36
Количество ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)	8
Кол-во баллов за правильный ответ	4
Всего баллов	32
Количество ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)	4
Кол-во баллов за правильный ответ	8
Всего баллов	32
Всего тестовых заданий	30
Итого баллов	100
Мин. количество баллов для аттестации	70

Описание проведения процедуры:

Тестирование является обязательным этапом зачёта независимо от результатов текущего контроля успеваемости. Тестирование может проводиться на компьютере или на бумажном носителе.

Тестирование на бумажном носителе:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания обучающийся должен выбрать правильные ответы на тестовые задания в установленное преподавателем время.

Обучающемуся предлагается выполнить 30 тестовых заданий разного уровня сложности на зачете. Время, отводимое на тестирование, составляет не более одного академического часа на зачете.

Тестирование на компьютерах:

Для проведения тестирования используется программа INDIGO. Обучающемуся предлагается выполнить 30 тестовых заданий разного уровня сложности на зачете. Время, отводимое на тестирование, составляет не более одного академического часа на зачете.

Результаты процедуры:

Результаты тестирования на компьютере или бумажном носителе имеют качественную оценку «зачтено» – «не зачтено». Оценки «зачтено» по результатам тестирования являются основанием для допуска обучающихся к собеседованию. При получении оценки «не зачтено» за тестирование обучающийся к собеседованию не допускается и по результатам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «не зачтено» или «неудовлетворительно».

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачётные ведомости в соответствующую графу.

4.2. Методика проведения устного собеседования

Целью процедуры промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме устного собеседования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 29.02.2016 № 74-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) в соответствии с расписанием учебных занятий (если промежуточная аттестация проводится в форме зачета) либо в соответствии с приказом о проведении промежуточной аттестации (если промежуточная аттестация проводится в форме экзамена). Деканатом факультета, отделом подготовки кадров высшей квалификации может быть составлен индивидуальный график прохождения промежуточной аттестации для обучающегося при наличии определенных обстоятельств.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает вопросы, как правило, открытого типа, перечень тем, выносимых на опрос, типовые задания. Из банка оценочных материалов формируются печатные бланки индивидуальных заданий (билеты). Количество вопросов, их вид (открытые или закрытые) в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать устные развернутые ответы на поставленные в задании вопросы и задания в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов.

Собеседование может проводиться по вопросам билета и (или) по ситуационной(ым) задаче(ам). Результат собеседования при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», при промежуточной аттестации в форме зачёта – оценками «зачтено», «не зачтено».

Результаты процедуры:

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и зачётные/экзаменационные ведомости и представляются в деканат факультета, за которым закреплена образовательная программа, либо в отдел подготовки кадров высшей квалификации.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.

4.3. Методика проведения контрольной работы

Контрольная работа направлена, в первую очередь на формирование и оценку сформированности навыков самостоятельной работы с литературой и источниками по теме. Контрольная работа выполняется в форме реферата на выбранную самостоятельно обучающимся тему. Тема выбирается в начале семестра. Контрольная работа сдается на кафедру за три недели до окончания семестра. Объем контрольной работы- не менее 18 страниц, 14 шрифт Times New Roman, полуторный интервал. Работа включает в себя введение, где определена актуальность, цель, задачи, проведен историографический обзор по теме исследования. Основная часть работы должна быть

представлена в виде двух глав, разделенных по смыслу на два параграфа (не менее). В конце главы представлены выводы. В заключении работы представлены выводы о выполнении поставленной цели работы и задач приведен список использованной литературы и источников (не менее 5 источников) в соответствии с требованиями ГОСТ и приложения (схемы, карты, таблицы).

Результаты процедуры:

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в ведомости сдачи контрольных работ.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах текущей аттестации по дисциплине.

4.4. Методика проведения приема практических навыков

Оценка уровня освоения практических умений и навыков осуществляется на основании положительных результатов текущего контроля