

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 08.04.2020 13:21:19

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609b044b55d8786ab6255891f268f913a1351fae

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАР-
СТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.Я.ГОРИНА»**



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине **«Корпоративная социальная ответственность»**

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация – магистр (программа прикладной магистратуры)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. №367;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. №301

Составитель: к.соц.н., доцент кафедры профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин Белов Алексей Анатольевич

Рассмотрена на заседании кафедры профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин

«01» июня 2020 г., протокол № 10

Зав. кафедрой _____ доц., канд. пед. наук Никулина Н.Н.

Согласована с выпускающей кафедрой экономической теории и экономики АПК «17» июня 2020 г., протокол №13

Зав. кафедрой _____ Китаёв Ю.А.

Одобрена методической комиссией экономического факультета «26» июня 2020 г., протокол №10

Председатель методической комиссии экономического факультета _____ Черных А.И.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы _____ Яковенко Н.Ю.

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель дисциплины – формирование компетенций, направленных на овладение современными концепциями управления компанией с позиции социально-ориентированного менеджмента, методами анализа и оценки корпоративной социальной ответственности компании.

1.2. Задачи:

– научить современным теоретическим представлениям о корпоративной социальной ответственности бизнеса, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и управление корпоративной социальной ответственностью;

– научить основам методологии и методики в области корпоративного социального учета, аудита и отчетности;

– привить базовые навыки практической работы в области развития и управления корпоративной социальной ответственностью.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

Корпоративная социальная ответственность относится к дисциплинам вариативной части (Б1.В.03) основной профессиональной образовательной программы.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	1. Философские проблемы в экономике и управлении 2. Современные проблемы управления персоналом
Требования к предварительной подготовке обучающихся	знать: актуальные проблемы управления персоналом; пути решения острых социально-трудовых проблем; современные методы и технологии управления персоналом; особенности соотношения философии и экономики, связанные с ними социальные, экономические и этические проблемы; уметь: выявлять актуальные проблемы управления персоналом; выбирать направление деятельности системы управления персоналом; выявлять наиболее острые социально-трудовые проблемы организации; формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике; оценивать результаты профессиональной деятельности не только с экономической, но и мировоззренческой точки зрения; своевременно вырабатывать управленческие решения с целью обеспечения комфортного морально-психологического климата и эффективной организационной культуры; владеть: комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации; способами систематизирования

	информации для достижения поставленной цели;навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом; навыками и приемами поддержания комфортного морально-психологического климата в организации.
--	---

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать: методику принятия управленческих решений, связанных с реализацией принципов корпоративной социальной ответственности
		Уметь: обосновывать необходимость разработки корпоративной социальной ответственности и определять её направленность
		Владеть: принципами построения корпоративной социальной ответственности
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: основы делового корпоративного менеджмента
		Уметь: организовать реализацию корпоративной социальной ответственности
		Владеть: принципами руководства коллективом на основе корпоративной социальной ответственности
ОПК-6	способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знать: принципы корпоративной социальной ответственности
		Уметь: разрабатывать и реализовывать стратегии организации
		Владеть: разработкой программ корпоративной социальной ответственности, информационного и методического обеспечения корпоративной социальной ответственности
ПК-10	уметь разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Знать: основные международные стандарты в сфере корпоративной социальной ответственности
		Уметь: разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
		Владеть: методикой разработки корпоративных стандартов
ПК-34	владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Знать: социальные технологии в работе с персоналом; методику внедрения планов социального развития организации
		Уметь: использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации
		Владеть: навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом

IV. ОБЪЕМ, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	2 курс	2 курс
Семестр (курс) изучения дисциплины	2 курс	2 курс
Общая трудоемкость, всего, час	108	108
<i>зачетные единицы</i>	3	3
Контактная работа обучающихся с преподавателем	52	24
Аудиторные занятия (всего)	32	14
В том числе:		
Лекции	10	4
Лабораторные занятия	-	-
Практические занятия	22	10
Внеаудиторная работа (всего)	20	10
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы	-	-
Консультации согласно графику кафедры	16	6
Консультирование и прием защиты курсовой работы	-	-
Промежуточная аттестация	4	4
В том числе:		
Зачет	4	4
Экзамен (на 1 группу)	-	-
Консультация предэкзаменационная (на 1 группу)	-	-
Самостоятельная работа обучающихся	56	84
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	56	84
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	6	4
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	13	5
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	19	47
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	10	20
Подготовка к зачету	8	8

4.2. Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. «Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности»	42	5	10	8	19	37	2	4	3	28
1. Концепция ответственности в менеджменте	6	-	2	Консультации	4	7	-	-	Консультации	7
2. Корпоративная социальная ответственность: теория и практика	7	1	2		4	8	-	1		7
3. Внутренняя корпоративная социальная ответственность	9	2	2		5	9	1	1		7
4. Внешняя корпоративная социальная ответственность	8	2	2		4	10	1	2		7
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	4	-	2		2	-	-	-		-
Модуль 2. «Корпоративная социальная ответственность в организации»	44	5	12	8	19	39	2	6	3	28
1. Концепция устойчивого развития организации	7	1	2	Консультации	4	7	-	1	Консультации	6
2. Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности	6	1	2		3	7	-	1		6
3. Некоммерческие организации в системе корпоративной социальной ответственности	6	1	2		3	7	1	1		5
4. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	8	2	2		4	9	1	2		6
5. Корпоративная социальная ответственность в системе антикризисного менеджмента	5	-	2		3	6	-	1		5
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	4	-	2	2	-	-	-	-		
Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20
Зачет	12	-	-	4	8	12	-	-	4	8

4.3. Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. «Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности»	42	5	10	8	19	37	2	4	3	28
1. Концепция ответственности в менеджменте	6	-	2	<i>Консультации</i>	4	7	-	-	<i>Консультации</i>	7
1. Ответственность и её роль в менеджменте	3	-	2		1	2	-	-		2
2. Источники ответственности	1	-	-		1	1	-	-		1
3. Типология ответственности	1	-	-		1	2	-	-		2
4. Система и механизмы реализации ответственности	1	-	-		1	2	-	-		2
2. Корпоративная социальная ответственность: теория и практика	7	1	2		4	8	-	1		7
1. Корпорация как объект корпоративного менеджмента	2	0,5	0,5		1	2	-	-		2
2. Эволюция и содержание концепции КСО	1,5	-	0,5		1	2,5	-	0,5		2
3. Потребность, необходимость и возможности КСО	2	0,5	0,5		1	2,5	-	0,5		2
4. Построение системы КСО	1,5	-	0,5		1	1	-	-		1
3. Внутренняя корпоративная социальная ответственность	9	2	2		5	9	1	1		7
1. Виды и формы внутренней социальной ответственности	2,5	0,5	-		2	2	-	-		2
2. Развитие системы социальной ответственности в организациях	4	1	1		2	5	1	1		3
3. Понятие и принципы составления социального пакета	2,5	0,5	1		1	2	-	-		2
4. Внешняя корпоративная социальная ответственность	8	2	2		4	10	1	2		7
1. КСО: поддержка образования и науки	1,5	0,5	-		1	3,5	-	0,5		3
2. КСО: поддержка здравоохранения	1	0,5	-		0,5	3	0,5	0,5		2
3. КСО: поддержка государством и бизнесом культуры	1,5	1	-	0,5	3,5	0,5	1	2		
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	<i>4</i>	-	<i>2</i>	<i>2</i>	-	-	-	-		
Модуль 2. «Корпоративная социальная ответственность в организации»	44	5	12	8	19	39	2	6	3	28
1. Концепция устойчивого развития организации	7	1	2	<i>Консультации</i>	4	7	-	1	<i>Консультации</i>	6
1. Понятие устойчивого развития организации	2	0,5	0,5		1	2	-	-		2
2. Основные факторы устойчивого развития организации	2	0,5	0,5		1	3	-	1		2
3. КСО в обеспечении устойчивого развития организации	1,5	-	0,5		1	1	-	-		1
4. Принципы устойчивого развития организации при реализации КСО	1,5	-	0,5		1	1	-	-		1

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2. Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности	6	1	2		3	7	-	1		6
1. Содержание понятия деловая репутация	2	0,5	0,5		1	2	-	-		2
2. Формирование и оценка деловой репутации	1	-	0,5		0,5	2,5	-	0,5		2
3. Виды деловой репутации, её проявление в гудвилле	2	0,5	0,5		1	1,5	-	0,5		1
4. Структура деловой репутации	1	-	0,5		0,5	1	-	-		1
3. Некоммерческие организации в системе корпоративной социальной ответственности	6	1	2		3	7	1	1		5
1. Развитие некоммерческих организаций в России	2	0,5	0,5		1	3	1	1		1
2. Особенности фандрайзинга в российских некоммерческих организациях	2	0,5	0,5		1	2	-	-		2
3. Социальное предпринимательство — новый подход к социальной ответственности бизнеса	1,5	-	0,5		1	1	-	-		1
4. Мотивация социальной ответственности	0,5	-	0,5		-	1	-	-		1
4. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	8	2	2		4	9	1	2		6
1. Понятие «эффективности» КСО	2	0,5	0,5		1	2	-	-		2
2. Корпоративная нефинансовая отчетность	2,5	0,5	0,5		1,5	3	-	1		2
3. Оценка эффективности КСО	3,5	1	1		1,5	4	1	1		2
5. Корпоративная социальная ответственность в системе антикризисного менеджмента	5	-	2		3	6	-	1		5
1. Роль КСО в антикризисном развитии организации	-	-	-		-	1	-	-		1
2. «Реагирующая» и «стратегическая» КСО	0,5	-	-		0,5	1	-	-		1
3. КСО как фактор устойчивого развития организации	0,5	-	-		0,5	3	-	1		2
4. Разнообразие уровней КСО	-	-	-		-	1	-	-		1
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	<i>4</i>	<i>-</i>	<i>2</i>		<i>2</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>		<i>-</i>
Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20
Зачет	12	-	-	4	8	12	-	-	4	8

V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы, час.					Форма контроля знаний	Кол-во баллов (min)	Кол-во баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Лаб.-практ. занятия	Внеаудиторн. раб. и промежут. аттест.	Самост. работа			
Всего по дисциплине		ОК-2, ОПК-2, ОПК-6 ПК-10, ПК-34	108	10	20	20	56	Зачет	51	100
1. Входной рейтинг								Тестирование	3	5
2. Рубежный рейтинг								Сумма баллов за модули	31	60
Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности		ОК-2, ОПК-2, ОПК-6 ПК-10, ПК-34	42	5	10	8	19		10	30
1.	Концепция ответственности в менеджменте		6	-	2		4	Устный опрос		6
2.	Корпоративная социальная ответственность: теория и практика		7	1	2		4	Рефераты, задания		6
3.	Внутренняя корпоративная социальная ответственность		9	2	2		5	Устный опрос, задания		6
4.	Внешняя корпоративная социальная ответственность		8	2	2		4	Устный опрос, задания		6
Итоговый контроль знаний по темам модуля 1.			4	-	2		2	Тестирование		6
Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации		ОК-2, ОПК-2, ОПК-6 ПК-10, ПК-34	44	5	12	8	19		10	30

5.	Концепция устойчивого развития организации		7	1	2		4	Устный опрос, задания		5
6.	Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности		6	1	2		3	Устный опрос, задания		5
7.	Некоммерческие организации в системе корпоративной социальной ответственности		6	1	2		3	Рефераты, задания		5
8.	Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности		8	2	2		4	Устный опрос, задания		5
9.	Корпоративная социальная ответственность в системе антикризисного менеджмента		5	-	2		3	Рефераты, задания		5
Итоговый контроль знаний по темам модуля 2.			4	-	2		2	Тестирование		5
III. Творческий рейтинг			10	-	-		10	Участие в конференциях, конкурсах	2	5
IV. Выходной рейтинг			12	-	-	4	8	Зачет	15	30

5.2. Оценка знаний студента

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ Белгородского ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60

Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.2 Критерии оценки знаний студента на зачете

Оценка «зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, при этом проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;
- студент демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе;
- студент показал систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент допускает грубые ошибки в ответе на зачете и при выполнении заданий, при этом не обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;
- студент демонстрирует проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- студент не может продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 2)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Коротков Э.М. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров / ред. Э. М. Коротков. – М.: Юрайт, 2013. – 445 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие / БелГСХА им. В.Я. Горина; сост. Д. Ю. Чугай. - Белгород: Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2014. – 85 с. - Режим доступа: http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=192719400579502915&Image_file_name=Akt%5F491%5CKorporat%5Fsotcialn%5Fotvetstven%5Fucheb%5Fpos%2Epdf&mfn=43303&FTREQUEST=%D0%BA%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C&CODE=85&PAGE=1

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам

занятия	структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Выполнение заданий, решение задач и др.
Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы.

Преподавание дисциплины предусматривает: лекции, практические занятия, самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовка к практическим занятиям; выполнение домашних заданий, в т.ч. рефераты, доклады; решение задач, выполнение тестовых заданий, устным опросам, зачету и пр.), консультации преподавателя.

Лекции по дисциплине читаются как в традиционной форме, так и с использованием активных форм обучения. Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений. Рекомендуется на первой лекции довести до внимания студентов структуру курса и его разделы, а также рекомендуемую литературу. В дальнейшем указывать начало каждого раздела, суть и его задачи, а, закончив изложение, подводить итог по этому разделу, чтобы связать его со следующим. Содержание лекций определяется рабочей программой курса. Каждая лекция должна охватывать определенную тему курса и представлять собой логически вполне законченную работу. Лучше сократить тему, но не допускать перерыва ее в таком месте, когда основная идея еще полностью не раскрыта. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется изложение лекционного материала с элементами обсуждения. Лекционный материал должен быть снабжен конкретными примерами. Целями проведения практических занятий являются: установление связей теории с практикой в форме экспериментального подтверждения положений теории; развитие логического мышления; умение выбирать оптимальный метод решения; обучение студентов умению анализировать полученные результаты; контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса.

Каждое практическое занятие целесообразно начинать с повторения теоретического материала, который будет использован на нем. Для этого очень важно четко сформулировать цель занятия и основные знания, умения и навыки, которые студент должен приобрести в течение занятия. На практических занятиях преподаватель принимает решенные и оформленные надлежащим образом различные задания, он должен проверить правильность их оформления и выполнения, оценить глубину знаний данного теоретического материала, умение анализировать и решать поставленные задачи, выбирать

эффективный способ решения, умение делать выводы.

В ходе подготовки к практическому занятию обучающимся следует внимательно ознакомиться с планом, вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий лекционный материал, предлагаемую литературу. Нельзя ограничиваться только имеющейся учебной литературой (учебниками и учебными пособиями). Обращение к монографиям, статьям из специальных журналов, хрестоматийным выдержкам, а также к материалам средств массовой информации позволит в значительной мере углубить проблему, что разнообразит процесс ее обсуждения. С другой стороны, обучающимся следует помнить, что они должны не просто воспроизводить сумму полученных знаний по заданной теме, но и творчески переосмыслить существующее в современной науке подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий, продемонстрировать и убедительно аргументировать собственную позицию.

Теоретический материал по тем темам, которые вынесены на самостоятельное изучение, обучающийся прорабатывает в соответствии с вопросами для подготовки к зачету. Пакет заданий для самостоятельной работы выдается в начале семестра, определяются конкретные сроки их выполнения и сдачи. Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации обучающегося (при сдаче экзамена). Задания для самостоятельной работы составляются, как правило, по темам и вопросам, по которым не предусмотрены аудиторские занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов.

Для закрепления теоретического материала обучающиеся выполняют различные задания (тестовые задания, рефераты, задачи, кейсы и проч.). Их выполнение призвано обратить внимание обучающихся на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь систематизировать и лучше усвоить пройденный материал. Такие задания могут быть использованы как для проверки знаний обучающихся преподавателем в ходе проведения промежуточной аттестации на практических занятиях, а также для самопроверки знаний обучающимися.

При самостоятельном выполнении заданий обучающиеся могут выявить тот круг вопросов, который усвоили слабо, и в дальнейшем обратить на них особое внимание. Контроль самостоятельной работы обучающихся по выполнению заданий осуществляется преподавателем с помощью выборочной и фронтальной проверок на практических занятиях.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМК дисциплины.

6.3.2. Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. <http://www.soc-otvet.ru/>. Социальная ответственность бизнеса. Веб-сайт Агентства социальной информации:
2. <http://www.bsr.org>. Business for Social Responsibility
3. <http://www.csreurope.org>. Corporate Social Responsibility Europe
4. <http://www.globalcompact.org>. Global Compact (Глобальный договор)
5. <http://www.globalreporting.org>. The Global Reporting Initiative (GRI)
6. <http://www.accountability.org.uk>. Institute of Social and Ethical Accountability
7. <http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/830949/3934883/3935096/home.html?nodeid=4451259&vernum=0>. ISO Social Responsibility
8. <http://www.ethicalcorp.com/>. Ethical Corporation
9. <http://www.ethicalcorp.com/>. Business Ethics Magazine
10. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/
<http://www.consultant.ru/>
11. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>
12. База данных – текстовые материалы и обзор корпоративных практик журнала «Устойчивый бизнес» - <http://csrjournal.com/>
13. База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>
14. Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>

6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

Microsoft Word 2010;
Microsoft Excel 2010;
Microsoft PowerPoint 2010.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной	Специализированная мебель для обучающихся на 30 посадочных мест. Рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная, комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возмож-
---	---

аттестации № 233**	<p>ностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p> <p><i>Набор демонстрационного оборудования:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - мультимедийный проектор Optoma DLP Texas Instruments; - настенный рулонный экран для проектора ScreenMedia; - 2 акустические колонки Defender. <p><i>Информационные стенды (планишеты настенные):</i></p> <p>Столы, стулья, доска настенная, кафедра, мультимедийный проектор EPSON, экран проектора, аудио-система.</p>
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	<p>Специализированная мебель: 3 стола, 2 полумягких стула, 3 тумбочки, 2 книжных шкафа, 1 шкаф платяной двухстворчатый, 1 сейф.</p> <p>Рабочее место лаборанта: компьютер (системный блок, монитор клавиатура мышь), МФУ BROTHER (принтер, сканер, ксерокс).</p>
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ(читальные залы библиотеки)***	<p>Читальный зал (вход №009) на 37 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p> <p><i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; - настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); - аудио-видео кабель HDMI (для подключения телевизора к компьютеру). <p>Читальный зал (вход №012) на 80 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ, в том числе 10 мест, оснащенных комплектами компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p> <p><i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i> библиотечная кафедра-стойка на три рабочих места; комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p>

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации № 233**	MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензии. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. -Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ(читальные залы библиотеки)***	Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно. MSOfficeStd 2010 RUSOPLNLAcdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virusKasperskyEndpointSecurity для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок дей-

	<p>ствия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019 Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов. Программа экранного доступа NDVA</p>
--	---

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе магистратуры:

- ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019
- ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015
- ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019
- ЭБС «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис».

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..
- БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;
- Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека». Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 20___ / 20___ УЧЕБНЫЙ ГОД**

Корпоративная социальная ответственность
дисциплина (модуль)
38.04.03 «Управление персоналом»
направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПД)
ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПД)
УДАЛЕНО (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протокола заседания кафедры, на которых пересматривалась программа

Кафедра экономической теории и экономики АПК	Кафедра _____
от _____ № _____ дата	от _____ № _____ дата

Методическая комиссия экономического факультета

« ___ » _____ 20___ года, протокол № _____

Председатель методкомиссии _____ Черных А.И.

Декан экономического факультета _____ Наседкина Т.И.

« ___ » _____ 20___ г

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация – магистр (программа прикладной магистратуры)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

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

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: методику принятия управленческих решений, связанных с реализацией принципов корпоративной социальной ответственности	Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности	Устный опрос	Зачет
					Тестирование	
				Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации	Устный опрос	Зачет
					Тестирование	
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: обосновывать необходимость разработки корпоративной социальной ответственности и определять её направленность	Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности	Задания	Зачет
					Тестирование	
				Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации	Задания	Зачет
					Тестирование	
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: принципами построения корпоративной социальной ответственности	Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности	Реферат	Зачет
					Тестирование	
				Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации	Реферат	Зачет
					Тестирование	
ОПК-2	Готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: основы делового корпоративного менеджмента	Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности	Устный опрос	Зачет
					Тестирование	

	ности, толерантно воспринимая социальные, этические, конфессиональные и культурные различия.			Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации	Устный опрос	Зачет
					Тестирование	
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: организовать реализацию корпоративной социальной ответственности	Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности	Задания	Зачет
					Тестирование	
				Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации	Задания	Зачет
					Тестирование	
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: принципами руководства коллективом на основе корпоративной социальной ответственности	Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности	Реферат	Зачет
					Тестирование	
		Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации	Реферат	Зачет		
			Тестирование			
ОПК-6	способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: принципы корпоративной социальной ответственности	Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности	Устный опрос	Зачет
					Тестирование	
				Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации	Устный опрос	Зачет
					Тестирование	
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: разрабатывать и реализовывать стратегии организации	Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности	Задания	Зачет
					Тестирование	

				Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации	Задания	Зачет	
					Тестирование		
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: разработкой программ корпоративной социальной ответственности, информационного и методического обеспечения корпоративной социальной ответственности	Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности	Реферат	Зачет	
					Тестирование		
					Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации	Реферат	Зачет
						Тестирование	
ПК-10	уметь разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: основные международные стандарты в сфере корпоративной социальной ответственности	Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности	Устный опрос	Зачет	
					Тестирование		
					Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации	Устный опрос	Зачет
						Тестирование	
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности	Задания	Зачет	
					Тестирование		
				Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации	Задания	Зачет	
					Тестирование		
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методикой разработки корпоративных стандартов	Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности	Реферат	Зачет	
					Тестирование		

				Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации	Реферат	Зачет	
					Тестирование		
ПК-34	владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: социальные технологии в работе с персоналом; методику внедрения планов социального развития организации	Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности	Устный опрос	Зачет	
					Тестирование		
				Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации	Устный опрос	Зачет	
					Тестирование		
		Второй этап (продвинутый уровень)		Уметь: использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации	Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности	Задания	Зачет
						Тестирование	
			Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации	Задания	Зачет		
				Тестирование			
	Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом		Модуль 1. Теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности	Реферат	Зачет	
					Тестирование		
			Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность в организации	Реферат	Зачет		
				Тестирование			

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		Компетентность не сформирована	Пороговый уровень компетентности	Продвинутый уровень компетентности	Высокий уровень
		Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
ОК-2	<i>готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</i>	<i>Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения не сформирована</i>	<i>Частично готов действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</i>	<i>Готов действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</i>	<i>Полностью готов действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</i>
	Знать: методику принятия управленческих решений, связанных с реализацией принципов корпоративной социальной ответственности	Не знает методику принятия управленческих решений, связанных с реализацией принципов корпоративной социальной ответственности	Частично знает методику принятия управленческих решений, связанных с реализацией принципов корпоративной социальной ответственности	В целом знает методику принятия управленческих решений, связанных с реализацией принципов корпоративной социальной ответственности	Знает методику принятия управленческих решений, связанных с реализацией принципов корпоративной социальной ответственности
	Уметь: обосновывать необходимость разработки корпоративной социальной ответственности и определять её направленность	Не умеет обосновывать необходимость разработки корпоративной социальной ответственности и определять её направленность	Частично умеет обосновывать необходимость разработки корпоративной социальной ответственности и определять её направленность	Способен обосновывать необходимость разработки корпоративной социальной ответственности и определять её направленность	Способен на практике обосновывать необходимость разработки корпоративной социальной ответственности и определять её направленность
	Владеть: принципами построения корпоративной социальной ответственности	Не владеет принципами построения корпоративной социальной ответственности	Частично владеет принципами построения корпоративной социальной ответственности	Владеет принципами построения корпоративной социальной ответственности	Свободно владеет принципами построения корпоративной социальной ответственности
ОПК-2	<i>готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональ-</i>	<i>Готовность руководить коллективом в сфере своей профессио-</i>	<i>Частично готов руководить коллективом в сфере своей профессио-</i>	<i>Готов руководить коллективом в сфере своей профессиональ-</i>	<i>Полностью готов руководить коллективом в сфере своей профессио-</i>

	<i>ной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>	<i>нальной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия не сформирована</i>	<i>нальной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>	<i>ной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>	<i>нальной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>
	Знать: основы делового корпоративного менеджмента	Не знает основы делового корпоративного менеджмента	Частично знает основы делового корпоративного менеджмента	В целом знает основы делового корпоративного менеджмента	Знает основы делового корпоративного менеджмента
	Уметь: организовать реализацию корпоративной социальной ответственности	Не умеет организовать реализацию корпоративной социальной ответственности	Частично умеет организовать реализацию корпоративной социальной ответственности	Способен организовать реализацию корпоративной социальной ответственности	Способен на практике организовать реализацию корпоративной социальной ответственности
	Владеть: принципами руководства коллективом на основе корпоративной социальной ответственности	Не владеет принципами руководства коллективом на основе корпоративной социальной ответственности	Частично владеет принципами руководства коллективом на основе корпоративной социальной ответственности	Владеет принципами руководства коллективом на основе корпоративной социальной ответственности	Свободно владеет принципами руководства коллективом на основе корпоративной социальной ответственности
ОПК-6	<i>способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</i>	<i>Способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии не сформирована</i>	<i>Частично владеет способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</i>	<i>Владеет способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</i>	<i>Свободно владеет способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</i>
	Знать: принципы корпоративной социальной ответственности	Не знает принципы корпоративной социальной ответственности	Частично знает принципы корпоративной социальной ответственности	В целом знает принципы корпоративной социальной ответственности	принципы корпоративной социальной ответственности
	Уметь: разрабатывать и реализовывать стратегии организации	Не умеет разрабатывать и реализовывать стратегии организации	Частично умеет разрабатывать и реализовывать стратегии организации	Способен разрабатывать и реализовывать стратегии организации	Способен на практике разрабатывать и реализовывать стратегии организации
	Владеть:	Не владеет разработкой	Частично владеет разра-	Владеет разработкой	Свободно владеет разра-

		<i>вано</i>			
	Знать: социальные технологии в работе с персоналом; методику внедрения планов социального развития организации	Не знает социальные технологии в работе с персоналом; методику внедрения планов социального развития организации	Частично знает социальные технологии в работе с персоналом; методику внедрения планов социального развития организации	В целом знает социальные технологии в работе с персоналом; методику внедрения планов социального развития организации	Знает социальные технологии в работе с персоналом; методику внедрения планов социального развития организации
	Уметь: использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации	Не умеет использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации	Частично умеет использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации	Способен использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации	Способен на практике использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации
	Владеть: навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом	Не владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом	Частично владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом	Владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом	Свободно владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

1. Перечень вопросов для определения входного рейтинга

1. Понятие и сущность организации.
2. Актуальные проблемы современных организаций.
3. Внутренняя и внешняя среда организации.
4. Классификация социальных организаций.
5. Содержание понятия «менеджмент». Цели и задачи менеджмента.
6. Ситуационный и системный подходы в управлении.
7. Особенности менеджмента в современной России.
8. Этика в управлении.
9. Виды ответственности.
10. Стратегическое управление в организации.
11. Понятие и структура организационной культуры.
12. Миссия организации.
13. Актуальность защиты окружающей среды.
14. Показатели социально-экономического развития РФ и Белгородской области.
15. Особенности рыночной экономики.
16. Понятие «инвестиции» и их виды.
17. Различие между благотворительностью и спонсорством.
18. Понятие градообразующего предприятия и его роль для экономического развития региона.
19. Социальная ответственность бизнеса перед обществом.
20. Понятие гражданского общества.
21. Социальная ответственность бизнеса и государства. Механизм реализации.
22. Грант и социальный льготный кредит.
23. Организационные регламенты.
24. Деловая репутация организации.
25. Сущностью экономического и социального эффекта.

Критерии оценивания:

1) от 3 до 5 баллов или «зачтено»: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт;

2) от 0 до 2 баллов или «не зачтено»: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные вопросы; при

условии отсутствия ответа на вопросы.

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ: методику принятия управленческих решений, связанных с реализацией принципов корпоративной социальной ответственности; основы делового корпоративного менеджмента; принципы корпоративной социальной ответственности; основные международные стандарты в сфере корпоративной социальной ответственности; социальные технологии в работе с персоналом; методику внедрения планов социального развития организации.

Перечень вопросов для устного опроса

1. Теоретические основы исследования социальной ответственности в системе корпоративного управления.
2. Практическое применение результатов исследования социальной ответственности в системе корпоративного управления.
3. Сущность развития корпоративной социальной ответственности.
4. Этапы развития корпоративной социальной ответственности.
5. Отношения компании с заинтересованными лицами в системе корпоративного управления
6. Анализ взаимоотношений с заинтересованными лицами как формы реализации корпоративной социальной ответственности
7. Основные методики определения уровня корпоративной социальной ответственности.
8. Разработка методики анализа корпоративной социальной ответственности с использованием концепции заинтересованных сторон.
9. Разработка механизмов повышения корпоративной социальной ответственности путем совершенствования взаимоотношений компаний с заинтересованными лицами
10. Разработка основных направлений государственного участия в совершенствовании корпоративной социальной ответственности.
11. Механизм повышения корпоративной социальной ответственности как фактор эффективности корпоративного управления.
12. Реализация социальной ответственности бизнеса в системе корпоративных отношений.
13. Ключевые аспекты корпоративного управления
14. Разработка и применение основных методик определения уровня корпоративной социальной ответственности
15. Распределение заинтересованных лиц по типам в соответствии с классификацией Сэвиджа
16. Распределение заинтересованных сторон в зависимости от наличия основных особенностей по Митчеллу
17. Ряд мер, осуществляемых государственными органами в целях совершенствования формирования и развития корпоративной социальной ответственности
18. Направления развития корпоративной социальной ответственности бизнеса в условиях минимальной государственной поддержки
19. Анализ развития социальной ответственности бизнеса в России
20. Влияние на деятельности компаний социально ответственного бизнеса.

Критерии оценивания.

5-6 баллов и/или «отлично»: ставится студенту за правильный, полный и развернутый ответ, он должен продемонстрировать отличное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы;

3-4 балла и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на вопрос, который должен быть полным и продемонстрировать достаточное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы; допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов;

1-2 балла и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на вопрос; изложение теоретического материала приводится с ошибками, неточно или схематично; появляются затруднения при ответе на дополнительные вопросы;

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от ответа; отсутствие минимальных знаний по вопросу; присутствуют грубые ошибки в ответе, которые студент не способен исправить даже с помощью рекомендаций преподавателя.

Тесты

1. Ответственность — это

- организационное положение, обеспечивающее дисциплинированность и максимально эффективное отношение человека к его обязанностям
- организационное положение, обеспечивающее неминуемость наказания подчиненного
- система мер, обеспечивающая правовую, трудовую и производственную дисциплину в организации

2. Ответственность характеризует деятельность

- менеджера
- генерального директора
- заместителя генерального директора
- рядового сотрудника
- секретаря-референта
- всех сотрудников организации

3. Понятие «ответственность» рассматривается с различных позиций

- с точки зрения права
- с точки зрения практики
- с точки зрения менеджмента
- с точки зрения теории
- с точки зрения философии

4. Источниками ответственности являются

- уровень образования человека и профессионализм
- опыт
- аналитические способности
- чувство долга
- система интересов и ценностей

- нормативно-правовые акты, разработанные руководящими органами

5. По масштабам использования ответственность бывает: коллективная (корпоративная) и индивидуальная

6. По социально-психологическим факторам воздействия на

- значительная
- материальная
- моральная
- закономерная
- юридическая

7. По сферам существования и действительности ответственность бывает

- социальная
- экономическая
- политическая
- организационная
- все вышеперечисленные

8. В типологии ответственности центральное место занимают

- материальная
- экономическая
- социально-психологическая
- моральна
- организационная

9. Экономическую ответственность несут

- принимающие решения
- экономист
- агроном
- инженер
- бухгалтер
- генеральный директор

10. Социально-психологическая ответственность построена на

- чувстве долга
- этике взаимоотношений
- взаимоуважении
- дисциплине
- наказании
- поощрении

11. С какой формы проявления начинается организационная выговор

12. КСО – это

- реализация интересов организации посредством получения максимальной прибыли
- обеспечение социального развития коллектива организации и активного участия компании в развитии общества

- реализация интересов организации (корпорации) посредством обеспечения социального развития ее коллектива и активного участия компании в развитии общества

13. Понятие КСО включает

- ответственность организации перед партнерами
- ответственность организации перед лейбористами
- социальные аспекты взаимодействия с поставщиками и покупателями продукции и услуг

- ответственность перед истеблишментом
- корпоративное развитие
- здоровье и безопасность персонала на рабочем месте
- экологическую ответственность

14. Объектами корпоративной социальной ответственности являются

- экология
- демография
- вероисповедание
- безопасность
- образования
- отдых
- культура
- НТП

15. Ответственность не обладает следующими характеристиками

- типологическая принадлежность
- мера ответственности
- адресность
- организационная форма реализации
- условный характер
- экономичность
- иерархичность
- временная характеристика

16. Интеграционные взаимодействия должны быть построены в

- непротиворечивости
- оперативности
- взаимодополнительности
- адресности
- конкретности
- полноты ответственности
- скалярной цепочки

17. Ответственность связана с полномочиями и **обязанностями**

18. В англоязычных странах термин «корпорация» означает организационно-правовую форму бизнеса, соответствующую российскому

- ОАО
- ЗАО

- ООО
- Производственный кооператив
- Общество с дополнительной ответственностью

19. Условия эффективного корпоративного управления

- соблюдение стратегического единства в деятельности интегрируемых хозяйственных субъектов

- ориентация на достижение синергетического эффекта от взаимодействия
- ориентация на снижение корпоративных рисков
- совместимость ресурсных потенциалов взаимодействующих организаций
- динамичность состава участников корпорации

20. Потребность в КСО проявляется обусловлена тем, что

- в интересах дела заниматься социальной деятельностью
- осуществление социальных программ может быть прибыльным
- осуществление социальных программ является обязанностью бизнеса
- этого требует этика
- нельзя игнорировать закон

21. Необходимость в КСО связана с

- потребностью корпораций обеспечивать ресурсную основу для своей жизнедеятельности

- ростом конкуренции
- совершенствованием технологий
- борьбой за потребителя и качество продукции
- процессами глобализации и интеграции
- развитием франчайзинга
- изменением требований к работнику

22. Возможность КСО проявляется в

- наличии разнообразных форм контролинга
- наличии разнообразных организационных форм регулирования взаимодействий субъектов хозяйствования

- наличии профессионального менеджмента

- наличии разнообразных средств регулирования взаимодействия субъектов хозяйствования

23. Социальное партнерство — это

- специфический тип отношений социальной ответственности, при котором достигается определенный баланс реализации основных интересов важнейших социальных групп общества

- специфический тип отношений социальной ответственности, при котором достигается определенный баланс реализации основных интересов стейкхолдеров

- специфический тип отношений экономической ответственности, при котором достигается определенный баланс реализации основных интересов важнейших социальных групп общества

24. Подходы к построению системы КСО

- микроскопический
- функциональный
- рациональный
- системный
- макроскопический
- иерархический
- процессуальный

25. Виды взаимодействий в системе КСО

- равноправное сотрудничество между элементами и подсистемами
- кооперативное взаимодействие
- директивное взаимодействие
- функциональное иерархическое взаимодействие
- конкурентное взаимодействие

26. Содержание социальной ответственности

- соблюдение законов, норм общественной жизни
- выпуск безопасных товаров, установление справедливых цен, эффективное использование ресурсов
- забота о материальном положении работников, соблюдение их прав
- учет социально-экономического эффекта инвестирования
- защита интересов инвесторов
- отказ от неэтичных конкурентных методов
- стимулирование и поддержка инноваций

27. Принципы построения системы КСО

- институциональность
- системность
- комплексность
- ритмичность
- адресность

28. Социальные инвестиции бывают

- внутренние
- реинвестиции
- нетто-инвестиции
- внешние
- брутто-инвестиции

29. Внутренняя КСО проявляется в следующих направлениях

- совершенствование Трудового Кодекса
- меры социальной защиты сотрудников организации
- развитие человеческого капитала организации
- стимулирование продаж
- выявление и учет интересов работников организации при принятии важных управленческих решений
- проведение социально ответственной реструктуризации
- проведение социально ответственной кооперации

30. Результат внедрения самой организацией мер КСО

- растет производительность труда
- увеличение текучести кадров
- улучшение структуры капитала
- рост уровня товарности производимой продукции

31. Стратегический менеджмент – это

- тип управления, в котором приоритет отдается тактике, которая оказывает определяющее влияние на характеристики управления
- тип управления, в котором стратегии, которая оказывает определяющее влияние на характеристики управления, отводится второстепенная роль
- тип управления, в котором приоритет отдается стратегии, которая оказывает определяющее влияние на характеристики управления
- тип управления, в котором приоритет отдается плановой деятельности

32. Что является первоосновой «КСО» или «устойчивое развитие»

- "устойчивое развитие"
- "КСО"
- однозначного ответа нет

33. Актуальность КСО для российских организаций объясняется

- изменением ожиданий и системы ценностей населения
- инновационностью развития экономики
- международной взаимозависимостью экономических отношений
- неразвитостью гражданского общества в России

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
90 – 100 %	От 5 до 6 баллов и/или «отлично»
70 – 89 %	От 3 до 4 баллов и/или «хорошо»
50 – 69 %	От 1 до 2 баллов и/или «удовлетворительно»
менее 50 %	0 баллов и/или «неудовлетворительно»

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ: обосновывать необходимость разработки корпоративной социальной ответственности и определять её направленность; организовать реализацию корпоративной социальной ответственности; разрабатывать и реализовывать стратегии организации; разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития ор-

ганизации.

Ситуационные задачи

1. Провести анализ коллективного договора на соответствие принципам КСО.

1. Общие положения. Предмет и сроки действия коллективного договора. Обязательства сторон. 2. Социальное партнерство. 3. Обязательства сторон в области производственно-хозяйственной деятельности. 4. Гарантии прав работников в области занятости и подготовки кадров. 6. Социальная защита молодых работников. 7. Рабочее время и время отдыха. 8. Гарантии прав работников в области оплаты труда, стимулирующие выплаты. 9. Охрана труда, здоровья работников и окружающей среды. 10. Социальное медицинское и жилищно-бытовое обеспечение. 11. Льготы и компенсации. 12. Гарантии деятельности профсоюза. 13. Ответственность сторон и контроль за выполнением условий коллективного договора.

2. Разработать проект корпоративного кодекса, в соответствии со следующей структурой:

1. Послание от руководителей компании. 2. Миссия организации. 3. Организационная структура компании, главные персоналии. 4. Цели и задачи организации, основные товары и услуги. 5. Ответственность: персонала перед клиентами, подрядчиками, акционерами; компании перед коллективом. 6. Внутренняя политика. 7. Требования к персоналу.

3. Провести анализ коллективного договора на соответствие принципам КСО.

1. Общие положения. 2. Обязательства Сторон. 3. Трудовые отношения. 4. Рабочее время и время отдыха. 5. Нормирование и оплата труда. 6. Социальные льготы, гарантии и компенсации, социальное страхование. 7. Работа с молодежью. 8. Содействие занятости. 9. Охрана труда. 10. Гарантии прав членов профсоюза и деятельности профсоюзных органов. 11. Контроль за выполнением договора. 12. Ответственность сторон за невыполнение обязательств по Договору.

4. Разработать пример социального проекта, в соответствии со следующей структурой:

1. Изучение общественного мнения. 2. Формулировка актуальной социальной проблемы. 3. Изучение возможностей своей организации. 4. Определение цели и задач социального проекта. 5. Составление плана работы. 6. Составление рабочего графика. 7. Определение обязанностей и их распределение в команде. 8. Определение ресурсов и источников их получения. 9. Составление бюджета. 10. Разработка системы оценки проекта. 11. Обучение членов команды. 12. Формирование общественного мнения. 13. Поиск деловых партнеров. 14. Получение необходимых ресурсов. 15. Реализация проекта. 15. Оценка и контроль выполнения плана. 16. Корректировка хода реализации проекта. 17. Анализ результатов работы над проектом. 18. Информирование общественно-

сти о результатах работы.

5. Провести анализ коллективного договора на соответствие принципам КСО.

1. Стороны, заключившие договор, их полномочия и ответственность. 2. Срок действия, контроль за выполнением. 3. Взаимные обязательства сторон. 4. Регулирование трудовых отношений, занятость и подготовка кадров, рабочее время и время отдыха. 5. Оплата труда. 6. Охрана труда и окружающей среды. 7. Социальное развитие коллектива. 8. Социальное партнерство. 9. Гарантии прав профсоюзных органов.

6. Привести технологию подготовки и реализации социального проекта на примере любой организации.

7. Провести анализ коллективного договора на соответствие принципам КСО.

1. Общие положения. 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации. 3. Гарантии прав при возможном высвобождении, обеспечение занятости. 4. Рабочее время и время отдыха. 5. Охрана труда. 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями. 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации и основы сотрудничества, социального партнерства общества. 8. Заключительные положения.

8. Провести анализ нефинансового отчёта организации и с помощью качественного индекса социальных инвестиций осуществить оценку эффективности реализации принципов корпоративной социальной ответственности в организации.

9. Провести анализ коллективного договора на соответствие принципам КСО.

1. Общие положения. 2. Прием, перевод и увольнение работников. 3. Рабочее время и время отдыха. 4. Оплата труда. 5. Охрана труда и техника безопасности. 6. Оздоровление работников и членов их семей. 7. Социальная программа. 8. Трудовая дисциплина. 9. Жилищно-бытовые условия. 10. Обеспечение деятельности профсоюзной организации. 11. Рассмотрение трудовых споров, жалоб и заявлений. 12. Ответственность сторон и контроль за выполнением договора.

10. Провести анализ нефинансового отчёта организации и с помощью качественного индекса социальных инвестиций осуществить оценку эффективности реализации принципов корпоративной социальной ответственности в организации.

11. Провести сравнительный анализ двух корпоративных кодексов компаний.

Критерии оценивания.

5-6 баллов и/или «отлично»: ставится студенту в случае полной проработки описанной управленческой ситуации и полного выполнения поставленных заданий. Студент дает правильный, полный и развернутый ответ. При этом студент свободно владеет профессиональной терминологией, умеет аргументировано обосновать выбранный вариант решения, демонстрирует умение увязать теоретический материал с практической ситуацией.

3-4 балла и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на поставленные задания. Могут быть допущены незначительные неточности, или ответ недостаточно полный. При этом студент владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса.

1-2 балла и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на поставленные в задании вопросы. Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может аргументированно обосновать свои решения.

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от выполнения заданий кейса; при наличии грубых ошибок в решении поставленных задач, в случае отсутствия минимальных знаний по изучаемой проблемной ситуации или неспособности применить теоретические знания для решения кейса.

Тесты

1. Пирамида А. Керолла включает

- экономическую ответственность
- правовую ответственность
- этическую ответственность
- филантропическую ответственность
- социальную ответственность
- экологическую ответственность

2. Концепция корпоративной устойчивости включает в себя 3 уровня

- финансовый
- материальный
- экологический
- социальный
- правовой

3. Для реализации на практике концепции КСО организация реализует

- портфельные инвестиции
- социальные программы
- политические программы
- социальные рейтинги

4. Мероприятия КСО ориентируются на

- организации бизнеса

- органы ООН
- органы государственного управления
- органы управления самой организации

5. В функции отдела по корпоративной социальной ответственности входит

- аутсорсинг функций КСО
- выработка приоритетных направлений КСО
- определение заинтересованных сторон
- планирование, реализация и оценка эффективности социальных проектов

корпорации

- поисков рынков сбыта продукции

6. Направления развития КСО в отношении персонала компании

- гуманизация труда
- материальное обеспечение
- политика доходов
- ресурсное обеспечение
- социальное обеспечение
- человеческий капитал

7. Особенности современной внутренней КСО в России

• в принятии решений о социальной поддержке персонала отсутствует прозрачность

• концепция ответственности по отношению к персоналу является абстрактным понятием для большинства российских менеджеров

- малые и средние предприятия далеки от концепции КСО
- многие формы КСО развиваются под давлением государства
- отмечается низкая дифференциация социальных льгот между разными категориями работников

категориями работников

- предприятия расширяют спектр форм социальной поддержки работников

8. Социальный пакет — это

• вознаграждение за труд, которое получает работник как часть заработной платы

• вознаграждение за труд, которое получает работник компании помимо заработной платы

- стимулирование работника, посредством обогащения его труда
- стимулирование труда посредством предоставления гибкого графика работы

боты

9. Структура социального пакета

- единовременные премии и поощрения
- оклад
- отраслевые коэффициенты
- расходы на обеспечение работников жильем
- расходы на питание, топливо и другие натуральные выдачи
- расходы на профессиональное обучение

- ставка

10. Принципы реализации внешних социальных программ

- внешние социальные программы реализуются строго в соответствии с требованиями российского законодательства и внутренних нормативных актов в области благотворительности, спонсорства и социального партнерства

- компания в обязательном порядке осуществляет партнерские программы и проекты развития местных сообществ, на территориях которых находятся ее предприятия

- компания добровольно осуществляет партнерские программы и проекты развития местных сообществ, на территориях которых находятся ее предприятия

- по окончании отчетного периода компания оценивает эффективность реализованных внешних социальных программ

- управление затратами на внешние социальные программы осуществляется в соответствии с Уставом коммерческой организации

11. Критерии отбора социальных проектов

- качество проработки проекта

- организационная и экономическая состоятельность участника конкурса

- оригинальность и новизна способов решений социальных проблем

- положительное значение индекса доходности

- привлечение участником конкурса дополнительных средств

12. Формы поддержки внешней среды бизнеса

- ассигнования

- благотворительные выплаты

- гранты

- реализация привилегированных акций

- социальные льготные займы

13. Гранты и льготные социально-образовательные кредиты выдаются для следующих целей

- "привязывания" студента к благотворителям или спонсорам

- для отдыха и восстановления

- на оплату образования

- студентам «на жизнь»

14. Социальная политика организации в области здравоохранения включает

- все варианты

- медицинские мероприятия, направленные на охрану и восстановление здоровья работников, продление их трудоспособности и профессионального долголетия

- организация оздоровления работников и членов их семей путем санаторно-курортного и реабилитационного лечения в санаториях, профилакториях и других санаторно-курортных учреждениях

- предоставление бесплатной медицинской помощи сотрудникам организации и членам их семей

- формирования здорового образа жизни

15. Роль государства в управлении социально-культурной сферой предполагает использование ряда рычагов

- воспроизводство профессиональной среды

- законодательство

- контроль и администрирование

- лоббирование

- собственность

- цензура

16. Формы благотворительных фондов

- инвестиционный

- корпоративный

- муниципальный

- семейный

- частный

17. Модели финансирования корпоративного фонда

- ежегодные отчисления от амортизационного фонда компании

- ежегодные отчисления от прибыли компании

- отчисления с налога на добавленную стоимость

- создание постоянного капитала

18. Причины финансового кризиса

- "максимизацией прибыли любой ценой"

- колебание курсов валют

- обвал фондового рынка

- чрезмерная эмиссия ценных бумаг

19. Устойчивое развитие предполагает

- политическую стабильность

- социальную справедливость

- экологическую безопасность

- экономическую эффективность

20. Финансовая устойчивость — это

- способность компании эффективно функционировать в условиях рыночной среды, что достигается за счёт снижения затрат на производство единицы продукции

- способность компании эффективно функционировать в условиях рыночной среды, что достигается за счёт установления отпускных цен на продукцию выше затрат на её производство

- способность компании эффективно функционировать в условиях рыночной среды, что достигается с помощью взаимозависимых многофакторных составляющих, которые обеспечивают расширенный процесс воспроизводства на научно-технической основе

21. Факторы обуславливающие актуальность концепции устойчивого развития организации

- большая взаимосвязь участников рынка
- высокие показатели текучести кадров
- высокие темпы обновления продукции
- высокий уровень «смертности» в корпоративном мире
- низкий уровень «смертности» в корпоративном мире
- размывание границ между отраслями и сегментами
- стремительность изменения знаний

22. Для усиления идей по «устойчивому развитию» и всемерному внедрению КСО был введен мировой фондовый индекс Доу-Джонса по **устойчивому развитию**

23. На конференции ООН по окружающей среде и развитию были

- 14
- 12
- 27
- 21

24. Принципы устойчивого развития применительно к предприятиям

- принцип справедливости
- принцип эффективности
- принцип сохранения природной среды
- принцип системности мышления
- принцип партнерства
- принцип прямоточности

25. Синоним понятия «деловая репутация»

- «образ компании»
- «имидж»
- «известность»

26. Отличительные признаки имиджа

- имидж должен быть синтетическим
- имидж должен быть естественным
- имидж должен быть активным
- образ должен быть ярким и конкретным
- образ должен быть в некоторой степени неопределенным

27. Корпоративная идентичность – это

- система коммуникативных средств, названий, символов, знаков, логотипов, цветов, мифов, ритуалов
- определённая организационно-правовая форма хозяйствования организации

- показатель эффективности реализации принципов КСО

28. Этапы формирования имиджа

- формирования моральных принципов
- разработка положений о цели создания компании

- разработка личной и деловой философии
- выработка целей организации
- порядок реструктуризации организации

29. Оценка содержания деловой репутации включает следующие направления

- качественную оценку состояния или положения компании
- количественную меру стоимости компании
- рейтинговую оценку уровня управления организацией

30. Количественная мера стоимости компании называется гудвилл

31. Гувилл как элемент деловой репутации может быть величиной

- положительной
- отрицательной
- положительной или отрицательной
- правильного ответа нет

32. Положительное значение гудвилла означает, что

• стоимость компании выше величины ее собственного капитала (чистых активов)

• стоимость компании ниже суммарной стоимости активов и обязательств этой компании

• стоимость компании больше размера заёмных средств

33. Внешнее направление КСО реализуется преимущественно через

- субсидии
- ассигнования
- благотворительность
- спонсорство

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
90 – 100 %	От 5 до 6 баллов и/или «отлично»
70 – 89 %	От 3 до 4 баллов и/или «хорошо»
50 – 69 %	От 1 до 2 баллов и/или «удовлетворительно»
менее 50 %	0 баллов и/или «неудовлетворительно»

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ: принципами построения корпоративной социальной ответственности; принципами руководства коллективом на основе корпоративной социальной ответственности; разработкой программ корпоративной социальной ответ-

ственности, информационного и методического обеспечения корпоративной социальной ответственности; методикой разработки корпоративных стандартов; навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом.

Тесты

1. Расположить в хронологической последовательности

корпоративная устойчивость	1
корпоративное гражданство	2
концепция заинтересованных сторон	3
корпоративная социальная деятельность	4
корпоративная социальная восприимчивость	5
корпоративная социальная ответственность	6

2. Документы, в которых закреплена стратегия российских компаний в области КСО

другое	60 %
кодекс корпоративного поведения	30 %
коллективный договор	20 %
этический кодекс	12 %

3. Типы факторов устойчивого развития

факторы зависящие от технологии
качество проводимых научных исследований; возможность инноваций в производственном процессе; возможность разработки новых товаров; степень овладения существующими технологиями
факторы относящиеся к маркетингу
низкая себестоимость продукции; качество продукции; высокая степень использования производственных мощностей; выгодное местонахождение предприятия; доступ к квалифицированной рабочей силе; высокая производительность труда
факторы относящиеся к производству
широкая сеть оптовых дистрибьюторов/дилеров; широкий доступ/присутствие в точках розничной торговли; наличие точек розничной торговли, принадлежащих компании; низкие расходы по реализации
факторы относящиеся к профессиональным навыкам

высокая квалификация сотрудников; доступная для клиентов система технической помощи; аккуратное исполнение заказов покупателей; разнообразие моделей/видов продукции

факторы относящиеся к реализации продукции

особый талант; ноу-хау в области контроля за качеством; компетентность в области дизайна; степень овладения определенной технологией; способность создавать эффективную рекламу; способность быстро переводить новые товары из стадии разработки в промышленное

факторы связанные с организационными возможностями

уровень информационных систем; способность быстро реагировать на изменяющуюся рыночную ситуацию; большой опыт и ноу-хау в области менеджмента

4. Отличительная особенность деловой репутации заключается в том, что

- она существует в тесной связи с заинтересованными сторонами
- она не существует вне связи с конкретным юридическим лицом
- она не существует вне связи с конкретным физическим лицом
- она существует без связи с конкретным юридическим лицом

5. Программы формирующие внутренний имидж организации

- кадровая политика компании
- ориентация и тренинги сотрудников
- контролинг персонала
- система поощрения персонала
- аутсорсинг персонала

6. Основные составляющие внутреннего имиджа

- преданность сотрудников компании
- представление о компании
- потребность в уважении
- потребность в двусторонней связи
- потребность в росте и продвижении
- потребность в инвестициях
- выполнение обязательств перед поставщиками, подрядчиками и кредиторами

7. Установите соответствие

благотворительность

безвозмездное оказание помощи

спонсорство

поддержка с условием экономической мотивации

волонтерство

благотворительная деятельность в форме безвозмездного труда

8. Актуальные направления благотворительной деятельности

- социальная поддержка и защита граждан
- льготное кредитование сельскохозяйственных организаций
- оказание помощи пострадавшим в различных жизненных ситуациях
- предоставление жилья и личного транспорта работникам организации

- содействие деятельности в сфере образования, науки, культуры, искусства, пропаганды здорового образа жизни
- охрана окружающей природной среды и защиты животных
- сохранение и преумножение исторического, культурного наследия

9. Некоммерческая организация — это

- организация, которая рассматривает получение прибыли как первостепенную цель своей деятельности
- организация, которая не рассматривает получение прибыли как первостепенную цель своей деятельности
- организация, которая не рассматривает получение дивидендов как первостепенную цель приобретения ценных бумаг организации

10. НКО получают финансирование в виде

- вступительных взносов
- субсидий и государственных заказов
- пожертвований физических и юридических лиц
- от клиентов в форме оплаты предоставляемых услуг
- льготных кредитов

11. Организационно-правовые формы НКО

- ОАО
- общественные и религиозные организации (объединения)
- производственные кооперативы
- фонды
- государственные корпорации
- ассоциации и союзы
- ЗАО

12. Преимущества использования НКО для реализации КСО

- гибкость
- использование разнообразных инструментов инвестирования
- возможность ухода от уплаты налогов
- персонификация и адресность помощи
- инновационность
- экономичность
- безальтернативность

13. Фандрайзинг — это

- направление маркетинга, нацеленное на привлечение внешних источников финансирования для развития преимущественно некоммерческой деятельности
- направление КСО, нацеленное на привлечение инвесторов
- направление менеджмента, нацеленное на привлечение внутренних источников финансирования для развития преимущественно некоммерческой деятельности

- направление менеджмента, нацеленное на привлечение внешних источников финансирования для развития преимущественно некоммерческой деятельности

14.Основные субъекты фандрайзинга

благотворители	физические и юридические лица, оказывающие добровольную бескорыстную поддержку
волонтеры	граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда
попечители	физические лица, оказывающие регулярную организационную, а также материальную поддержку на добровольной безвозмездной и долгосрочной основе в общепользньх целях
спонсоры	юридические и физические лица, руководствуются исключительно коммерческими интересами

15.Правила фандрайзинга

- сгруппировать потенциальных доноров по видам, размеру и условиям финансовой поддержки
- сформировать перечень предложений НКО, которые в наибольшей мере отвечали бы конкретным потребностям коммерческой структуры
- продемонстрировать потенциальному партнеру профессионализм команды, которая будет реализовывать благотворительную программу
- убедить представителей бизнеса, что финансовая, социальная и прочая информация о донорах не является коммерческой тайной
- убедить представителей бизнеса, что вся частная информация о донорах сохраняется в полнейшей конфиденциальности

16.Описание сфер деятельности НКО, привлекательных для спонсоров

- спорт
- культура
- ЖКХ
- сельское хозяйств
- образование и наука
- медицина и здравоохранение
- политика

17.Спонсорские градации

титульный спонсор	100 %
генеральный спонсор	50 %
официальный спонсор	25 %
спонсор-участник	

18. Социальное предпринимательство — это

- деятельность, смыслом которой является решение или смягчение социальных проблем общества
- деятельность, смыслом которой является получение максимальной прибыли
- деятельность, смыслом которой является решение или смягчение социальных проблем инвесторов на условиях самокупаемости, инновационности и устойчивости
- деятельность, смыслом которой является решение или смягчение социальных проблем общества на условиях самокупаемости, инновационности и устойчивости

19. Оказание поддержки социальным предприятиям осуществляется в форме

- финансовой поддержки в виде грантов, займов, участия в уставном капитале
- обучения и консультирования по актуальным вопросам их деятельности
- финансового лизинга
- информационного обеспечения и продвижения продукции (услуг)
- франчайзинга

20. Формы стимулирования социально ориентированных НКО

- предоставление НКО налоговых льгот
- полное освобождение НКО от уплаты налогов
- предоставление налоговых льгот компаниям и другим юридическим и физическим лицам, оказывающим материальную поддержку НКО
- предоставление НКО льгот по аренде помещений
- субсидирование деятельности и развития НКО
- безвозмездная передача государственного или муниципального имущества в собственность НКО
- предоставление льготных кредитов

21. Под эффектом КСО понимается

- изменение благосостояния компании в результате реализации принципов КСО посредством осуществления социальных инвестиций
- изменение благосостояния компании и её заинтересованных сторон
- изменение благосостояния компании и/или её заинтересованных сторон в результате реализации принципов ФСО
- изменение благосостояния компании и/или её заинтересованных сторон посредством осуществления социальных инвестиций
- изменение благосостояния компании и/или её заинтересованных сторон в результате реализации принципов КСО посредством осуществления социальных инвестиций

22. Эффекты от реализации принципов КСО можно разделить на

- бизнес-эффект КСО
- социальный эффект КСО
- деловой-эффект КСО
- деятельностный эффект КСО

23. В краткосрочном периоде социальные инвестиции означают

- дополнительные некупаемые издержки
- инвестиции с высокими показателями доходности
- дополнительные издержки приводящие к снижению конкурентоспособности
- дополнительные издержки

24. Для подготовки нефинансовой отчётности разработаны такие

- руководство по отчетности в области устойчивого развития GRI
- серия стандартов AA 1000
- SA 8000
- глобальный договор ООН
- РСПП

25. Отчеты, составленные в соответствии с GRI G3, должны иметь следующую структуру

- экологические показатели
- правовые показатели
- экономические показатели
- социалистические показатели
- политические показатели

26. Необходимым условием эффективной отчетности по устойчивому развитию является деятельность по оценке качества отчетов, назовите её **верификация**

27. Основным типом отчета, который используют российские компании, является «Отчет в области устойчивого развития», который включает

- данные экономической результативности
- данные экологической результативности
- данные экономической, экологической и социальной результативности
- данные социальной результативности

28. Базовые индикаторы результативности КСД бывают

- главные
- основные
- второстепенные
- дополнительные
- вспомогательные

29. Установить соответствие методик оценки эффективности

Методика оценки состояния социальной активности организаций

Социальная активность деятельности организации по каждому из направлений определяется на основе показателей, с учётом и их относительной значимости

Методика оценки КСО как фактора повышения трудовой мотивации персонала

Определяются основные параметры, способствующие повышению производительности и мотивации труда, а также позволяющие привлечь потенциальных сотрудников

Методика оценки социальной ответственности, основанная на анализе удовлетворенности заинтересованных групп

Определяется уровень социальной ответственности для каждой заинтересованной группы, а также общий интегральный показатель уровня развития социальной ответственности

Методика оценки индексов объёмов социальных инвестиций

В качестве инструмента измерения социальной ответственности рассматривается система индексов: количественные и качественные

Методика оценки качества взаимодействия организации с социальным окружением

Качественным взаимодействием будет являться при условии ответного полезного эффекта от заинтересованного лица по отношению к компании

30. Установить соответствие видов кризиса

экономический

это кризисы производства и реализации товара, взаимоотношений с деловыми партнерами, кризисы неплатежей, банкротства и т.д.

социальный

возникает при столкновении интересов различных социальных групп: работников и работодателей, профсоюзов и предпринимателей, персонала и менеджеров и др.

организационный

проявляется в возникновении неразберихи, деловых конфликтов, безответственности, что парализует организационную деятельность или вызывает неумеренную бюрократию

психологический

проявляется в виде стресса сотрудников, возникновении чувства неуверенности, неудовлетворенности работой и социальным положением

технологический

кризис НТП, обострение противоречий между его тенденциями, возможностями и последствиями

31. Последствия кризиса для организации

- выход организации из кризиса
- разрушение организации
- оздоровление и обновление организации
- приватизация организации
- улучшение ликвидности активов организации

32. Выделяют следующие виды антикризисного управления

- управление в условиях кризиса
- управление антикризисным развитием

- управление в период после кризиса
- кризис-менеджмент

33. Установить соответствие реагирующего и стратегического КСО

реагирующая КСО

реализуется как реакция на уже существующие проблемы

стратегическая КСО

подразумевает выстраивание стратегии компании на основе идей социальной ответственности

34. Укажите уровни КСО

- противоправности/безответственности
- законопослушности
- фрагментарности
- детерминированности
- стратегический
- всемерной поддержки общества

35. Установите соответствие уровней КСО

противоправности

компания вовлечены в ограниченное число видов деятельности ассоциируемых с широкой трактовкой КСО

законопослушности

компания исповедуют систематический целевой подход к различным аспектам деятельности

фрагментарности

компания не придерживаются обычных или правовых конвенций, в целом поддерживаемых обществом

стратегический

компания придерживаются «буквы» закона в минимально необходимой для их выживания степени

всемерной поддержки общества

компания строят стратегию своего развития на вере в то, что бизнес должен быть «хорошим» независимо от возможного финансового результата

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
90 – 100 %	От 5 до 6 баллов и/или «отлично»
70 – 89 %	От 3 до 4 баллов и/или «хорошо»
50 – 69 %	От 1 до 2 баллов и/или «удовлетворительно»

Перечень тем рефератов

1. Корпоративная социальная ответственность: понятие и история формирования.
2. Бизнес и охрана окружающей среды, безопасность жизнедеятельности.
3. Бизнес, менеджмент и нравственная культура общества.
4. Благотворительность и социальные инвестиции: отличия и соотношение.
5. Виды и уровни эффективности корпоративной социальной ответственности.
6. Великая Депрессия и кодексы честной конкуренции
7. Деловая активность и развитие гражданского общества.
8. Деловая активность и социальное партнерство.
9. Добросовестная деловая практика (отношения с партнерами, инвесторами, способы ведения конкурентной борьбы).
10. Зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности.
11. Интегрированные маркетинговые коммуникации и корпоративной социальной ответственности.
12. Коммуникативные технологии корпоративной социальной ответственности.
13. Корпоративная социальная ответственность и бренд организации.
14. Корпоративная социальная ответственность и государственно-частное партнерство.
15. Корпоративная социальная ответственность и национальные деловые культуры.
16. Корпоративная социальная ответственность и особенности национальных (этнических) деловых культур.
17. Корпоративная социальная ответственность как многовекторный социальный диалог бизнеса.
18. Корпоративная социальная ответственность как приоритет ЕС и ООН.
19. Корпоративная социальная ответственность, имидж, репутация и брендинг.
20. Косвенные социальные инвестиции («длинная рука»): преимущества и недостатки.
21. КСО и этика бизнеса.
22. Международные и отечественные организации, занимающиеся вопросами корпоративной социальной ответственности.
23. Международные конвенции и дискуссии о корпоративной социальной ответственности.
24. Методика рейтингования корпоративной социальной ответственности.
25. Многовекторность и мультипликативность эффективности корпоративной.
26. Модели оценки корпоративной социальной ответственности.
27. Основные международные стандарты корпоративной социальной ответственности

28. Особенности социальной политики компаний в стадии первоначального накопления.

29. Отечественный опыт подготовки социальных (нефинансовых) отчетов в соответствии с международными и отечественными стандартами корпоративной социальной ответственности

30. Проблема оценки эффективности корпоративной социальной ответственности.

31. Проблема признания и уважения бизнеса в современной России.

32. Проблемы развития благотворительности в современной России.

33. Проблемы развития спонсорства, патронажа и благотворительности в современной России.

34. Прямые социальные инвестиции компании («короткая рука»): преимущества и недостатки.

35. Развитие человеческих ресурсов и вложения в человеческий капитал.

36. Роль некоммерческих организаций в развитии благотворительности и корпоративной социальной ответственности.

37. Современной России (отношение к собственникам, бизнесу в целом).

38. Соотношение корпоративной социальной ответственности и PR.

39. Социальные функции деловой активности.

40. Социальные функции и возможности благотворительности.

41. Спонсорство, патронаж и благотворительность: отличия и место в корпоративной социальной ответственности.

42. Становление корпоративной социальной ответственности в РФ

43. Стейкхолдеры и контактные группы PR.

44. Традиции благотворительности в дореволюционной России.

45. Участие бизнеса в развитии гражданского общества: формы и направления.

46. Формы и виды социальной ответственности современного бизнеса.

47. Формы сотрудничества бизнеса и власти.

48. Эффективность КСО для общества и для бизнеса.

Критерии оценивания реферата (доклада):

От 5 до 6 баллов и/или «отлично»: глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

От 3 до 4 баллов и/или «хорошо»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования

и ход защиты (выступление с докладом) указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; реферат (доклад) хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты реферата (выступления с докладом) показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

От 1 до 2 баллов и/или «удовлетворительно»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление реферата (доклада) содержит небрежности; защита реферата (выступление с докладом) показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

От 0 до 1 баллов и/или «неудовлетворительно»: тема реферата (доклада) представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление реферата (доклада) с элементами заметных отступлений от общих требований; во время защиты (выступления с докладом) студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

Перечень вопросов к зачету

1. Источники ответственности;
2. Основные характеристики ответственности;
3. Средства обеспечения ответственности в механизме менеджмента;
4. Корпорация как объект корпоративного менеджмента;
5. Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности;
6. Принципы построения корпоративной социальной ответственности;
7. Основные стандарты и инициативы в сфере корпоративной социальной ответственности;
8. Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности;
9. Понятие «социальный бюджет» и «социальный кодекс»;
10. Функции отдела по корпоративной социальной ответственности;
11. Понятие и принципы составления социального пакета;
12. Внешняя корпоративная социальная ответственность;
13. Особенности здравоохранения как объекта корпоративной социальной ответственности;
14. Государственное управление социокультурной сферой;
15. Понятие и структура социального проекта;
16. Финансовая устойчивость организации;
17. Индекс Доу-Джонса по устойчивому развитию;
18. Отличительные признаки имиджа;
19. Понятие и свойства гудвилла;

20. Развитие некоммерческих организаций в России;
21. Организационно-правовые формы некоммерческих организаций;
22. Структура финансирования некоммерческих организаций;
23. Правила фандрайзинга;
24. Понятие и структура спонсорского пакета;
25. Мотивация социальной ответственности;
26. Назначение и содержание стандарта верификации AA1000;
27. Оценка корпоративной социальной активности;
28. Задачи корпоративной социальной ответственности в условиях кризиса;
29. Корпоративная социальная ответственность в системе стратегического менеджмента;
30. Характеристика рисков возникновения кризиса.
34. Понятие ответственности и ее ограничительная и мотивационная роль в деятельности человека;
35. Классификация типов ответственности;
36. Особенности экономической, социально-психологической и организационной ответственности;
37. Коллективный договор как инструмент реализации корпоративной социальной ответственности;
38. Роль ответственности в организации;
39. Формирование комплексной модели корпоративной социальной ответственности;
40. Потребность, необходимость и возможности корпоративной социальной ответственности;
41. Построение системы корпоративной социальной ответственности;
42. Виды и формы внутренней социальной ответственности;
43. Структура корпоративного кодекса;
44. Направления развития корпоративной социальной ответственности в отношении персонала организации;
45. Структура социального пакета;
46. Поддержка бизнесом развития науки;
47. Поддержка государством и бизнесом культуры;
48. Зарубежный опыт поддержки культуры;
49. Понятие устойчивого развития организации;
50. Основные факторы устойчивого развития организации;
51. Принципы устойчивого развития организации при реализации корпоративной социальной ответственности;
52. Формирование деловой репутации;
53. Структура деловой репутации;
54. Направления благотворительной деятельности отечественных организаций;
55. Преимущества использования некоммерческих организаций для реализации корпоративной ответственности;
56. Основные причины недоверия к некоммерческим организациям;
57. Принципы инвестиционной привлекательности некоммерческих организаций для доноров;

58. Социальное предпринимательство — новый подход к социальной ответственности бизнеса;
59. Понятие эффективности корпоративной социальной ответственности;
60. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности;
61. Методика выбора партнеров (инвесторов) организации;
62. Антикризисное управление и его виды;
63. Корпоративная ответственность как фактор устойчивого развития организации.
64. Ответственность и функции менеджмента;
65. Понятие корпоративной социальной ответственности;
66. Взаимодействие и интеграция типов ответственности в организации;
67. Содержание коллективного договора;
68. Российская модель корпоративного менеджмента в ракурсе социальной ответственности;
69. Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства;
70. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества;
71. Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности;
72. Результаты внедрения мер корпоративной социальной ответственности;
73. Развитие системы социальной ответственности в России;
74. Особенности современной внутренней корпоративной социальной ответственности в России;
75. Гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды бизнеса;
76. Поддержка бизнесом развития образования;
77. Виды цивилизаций и их характеристика;
78. Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры;
79. Концепции развития;
80. Корпоративная социальная ответственность в обеспечении устойчивого развития организации;
81. Содержание понятия деловая репутация;
82. Оценка содержания деловой репутации;
83. Структура внутреннего имиджа;
84. Программный подход в благотворительности;
85. Принципы межсекторного взаимодействия;
86. Понятие и особенности фандрайзинга в российских некоммерческих организациях;
87. Мотивы спонсорской поддержки;
88. Критерии оценки эффективности спонсорской деятельности для бизнеса;
89. Социальный отчет организации;
90. Методологии измерения результатов деятельности организаций;
91. Понятие и виды кризисов;
92. «Реагирующая» и «стратегическая» корпоративная ответственность;
93. Уровни корпоративной социальной ответственности.

Критерии оценивания на зачете:

От 11 до 30 баллов и/или «зачтено»: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

От 0 до 10 баллов и/или «не зачтено»: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

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

Процедура оценки знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются собеседования по темам дисциплины и тестовый контроль по итогам изучения каждого модуля.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета.

Зачет проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам письменного-устного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является зачет, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;
- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;
- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: входной контроль, текущий контроль, рубежный (промежуточный) контроль, творческий контроль, выходной контроль (экзамен или зачет).

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении все-	5

	го курса изучения дисциплины.	
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из входного, рубежного, выходного (зачета) и творческого рейтинга.

Входной (стартовый) рейтинг – результат входного контроля, проводимого с целью проверки исходного уровня подготовленности студента и оценки его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины.

Он проводится на первом занятии при переходе к изучению дисциплины (курса, раздела). Оптимальные формы и методы входного контроля: тестирование, программированный опрос, в т.ч. с применением ПЭВМ и ТСО, решение комплексных и расчетно-графических задач и др.

Рубежный рейтинг – результат рубежного (промежуточного) контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения лабораторных и практических заданий.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные или контрольные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

В рамках рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.