

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРАНС РОССИИ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
ФГБОУ ВО «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»
(ФГБОУ ВО СПбГУ ГА)



УТВЕРЖДАЮ

Первый
проректор-проректор
по учебной работе

Н.Н. Сухих

_____ 2017 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Корпоративная социальная ответственность

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
очная

Санкт-Петербург
2017

1 Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» являются: формирование у студентов системы базовых знаний и навыков в области корпоративной социальной ответственности для ведения цивилизованного бизнеса и соблюдения международных стандартов корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности (КСО), а также формирование у студентов знаний основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике.

Задачи освоения дисциплины являются:

изучение теоретических подходов к концепции КСО;

изучение основных концептуальных положений формирования и практической реализации КСО;

рассмотрение роли КСО в развитии компании и определение направлений её совершенствования;

приобретение практических навыков в области разработки и формирования политики КСО;

развитие навыков деловой этики, принятия этических управленческих решений и готовности нести за них ответственность.

Дисциплина обеспечивает подготовку выпускника к организационно-управленческой, экономической и информационно-аналитической видам профессиональной деятельности.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» представляет собой дисциплину, относящуюся к вариативной (дисциплина по выбору) части Блока 1 дисциплин ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), профилю «Управление персоналом организации».

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин и прохождении практики: «Безопасность жизнедеятельности», «Трудоустройство персонала», «Трудовое право», «Формирование и развитие корпоративной культуры персонала», «Организация службы управления персоналом на предприятиях транспорта», «Производственная (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)».

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» является обеспечивающей для дисциплин: является обеспечивающей для дисциплин и практики: «Миграционная и социальная политика в сфере труда», «Направления взаимодействия по кадровым вопросам», «Производственная (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)».

Дисциплина изучается в 6 семестре.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1. Знать содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3).	<p>Знать:</p> <p>основные направления интегрирования корпоративной социальной ответственности в теорию и практику стратегического управления;</p> <p>содержание законодательных и нормативно-правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы;</p> <p>экономические, политические, экологические, социальные аспекты ответственности бизнеса.</p> <p>Уметь:</p> <p>обосновывать связь корпоративной социальной ответственности с миссией и корпоративной культурой компании;</p> <p>оценивать эффективность корпоративной социальной ответственности компании.</p> <p>Владеть:</p> <p>инструментами реализации корпоративной социальной ответственности;</p> <p>навыками формирования мотивов социальной ответственности в компании.</p>
2. Владеть навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4).	<p>Знать:</p> <p>источники и условия корпоративной социальной ответственности;</p> <p>роль и место этики бизнеса в системе корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Уметь:</p> <p>выявлять и согласовывать интересы участников корпоративных отношений в системе корпоративной социальной ответственности;</p> <p>различать основные роли и формы социальной ответственности бизнеса по отношению к образованию, науке, здравоохранению, культуре и искусству.</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками внедрения различных типов корпоративной социальной ответственности в деятельность современной организации.</p>
3. Знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда	<p>Знать:</p> <p>взаимосвязь корпоративной социальной ответственности с вопросами безопасности, охраны труда, психофизиологии, эргономики и эстетики труда.</p> <p>Уметь:</p> <p>разрабатывать локальные нормативные акты по корпоративной социальной ответственности, учитывающие требования безопасности, охраны труда, психофизиоло-</p>

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9)	гии, эргономики и эстетики труда. Владеть: навыками управления безопасностью труда персонала инструментами корпоративной социальной ответственности.
4. Владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике (ПК-18);	Знать: виды профессиональных рисков и методы их оценки; основы травматизма и профессиональных заболеваний; основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала. Уметь: применять на практике методы оценки профессиональных рисков. Владеть: навыками оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала.
5. Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике (ПК-23).	Знать: системный подход к теории заинтересованных сторон (стейкхолдеров). Уметь: осуществлять процедуры первичного анализа заинтересованных сторон. Владеть: системным анализом сфер влияния заинтересованных сторон.

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

Наименование	Всего часов	Семестр
		6
Общая трудоемкость дисциплины	180	180
Контактная работа:	72	72
лекции	36	36
практические занятия	36	36
лабораторные работы	–	–
курсовой проект (работа)	–	–
Самостоятельная работа студента	99	99
Промежуточная аттестация	Зачет с оценкой 9	Зачет с оценкой 9

5. Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции					Образовательные технологии	Оценочные средства
		ОПК-3	ОПК-4	ПК-9	ПК-18	ПК-23		
Тема 1. Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности	34	+					ВК, Л, ПЗ, СРС	УО, Дд
Тема 2. Внутренние и внешние источники корпоративной социальной ответственности	36	+	+		+	+	Л, ПЗ, СРС	УО, Дд
Тема 3. Концепция заинтересованных сторон	36	+	+			+	Л, ПЗ, СРС	УО, Дд
Тема 4. Корпоративное гражданство и корпоративная социальная ответственность: особенности реализации	36	+	+	+	+		Л, ПЗ, СРС	УО, Дд
Тема 5. Социально-культурные основания этики трудовых отношений	29	+	+		+	+	Л, ПЗ, СРС	УО, Дд
Итого по дисциплине	171							
Промежуточная аттестация	9							ЗаО
Всего по дисциплине	180							

*Сокращения: Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, СРС – самостоятельная работа студента, ВК – входной контроль, УО – устный опрос, Дд – доклад, ЗаО – зачет с оценкой.

5.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 1. Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности	6	8	–	20	–	34
Тема 2. Внутренние и внешние источники корпоративной социальной ответственности	8	8	–	20	–	36
Тема 3. Концепция заинтересованных сторон	8	8	–	20	–	36
Тема 4. Корпоративное гражданство и	8	8	–	20	–	36

Наименование темы дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
корпоративная социальная ответственность: особенности реализации						
Тема 5. Социально-культурные основания этики трудовых отношений	6	4	–	19	–	29
Всего по дисциплине	36	36	–	99	–	171
Промежуточная аттестация	–	–	–	–	–	9
Итого по дисциплине	–	–	–	–	–	180

*Сокращения: Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, С – семинар, ЛР – лабораторная работа, СРС – самостоятельная работа студента, КР – курсовая работа.

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности

Элементы корпоративной социальной ответственности. Основные характеристики элементов корпоративной социальной ответственности. Теоретические принципы корпоративной социальной ответственности. Социальные установки о роли предпринимателей в общественном развитии. Основные характеристики концепции корпоративной социальной ответственности и ее растущая значимость в контексте глобальных экономических и социальных проблем. Три ключевых элемента функционирования и разработки стратегии бизнеса («Тройная цепочка ценности») – роль КСО («The Triple Bottom Line»). Положительные эффекты от внедрения элементов КСО в стратегию. Основные характеристики концепции корпоративной социальной ответственности и ее растущая значимость в контексте глобальных экономических и социальных проблем. Три ключевых элемента функционирования и разработки стратегии бизнеса («Тройная цепочка ценности») – роль КСО («The Triple Bottom Line»). Положительные эффекты от внедрения элементов КСО в стратегию корпорации. Зарубежный опыт социальной составляющей бизнеса.

Тема 2. Внутренние и внешние источники корпоративной социальной ответственности

Оценки внешних и внутренних социальных программ. Внутренние социальные инвестиции – инвестиции в работников своей компании. Развитие персонала, повышение профессионально-квалификационного уровня работников. Формирование корпоративной культуры. Рекреация и оздоровление работников и членов их семей. Привлечение и поддержка молодежи, в том числе и в образовательных программах. Спортивные программы. Оказание материальной помощи. Помощь ветеранам. Реализация разнообразных детских программ. Направления социального партнерства и внешнего инвестирования: участие в финансировании инициатируемых властью масштабных инвестиций в религиозные, медицинские, спортивные, культурные объекты; содержание объектов ЖКХ (в первую очередь градообразующими предпри-

тиями); поддержка деятельности и формирование базы медицинских, образовательных и культурных учреждений; помощь в организации культурно - досуговой деятельности; проведение образовательных проектов для населения; поддержка инновационных проектов, направленных на развитие местного сообщества; поддержка незащищенных групп населения.

Тема 3. Концепция заинтересованных сторон

Системный подход к теории заинтересованных сторон. Понятие стейкхолдеров. Процедуры первичного анализа заинтересованных сторон. Анализ сфер влияния заинтересованных сторон. Корпоративный социальный отчет. Основные стандарты нефинансовой отчетности. Стандарты нефинансовой отчетности, применяемые в России. Распределение отчетов по отраслевой принадлежности компаний. Экспертная оценка нефинансовых отчетов в России. Внутренний и внешний имидж компании. КСО и репутация компании. Оценка влияния КСО на результаты деятельности компании. Качественные и количественные методы оценки КСО. Критерии оценки уровня развития КСО. Социальный аудит. Оценка PR эффектов.

Тема 4. Корпоративное гражданство и корпоративная социальная ответственность: особенности реализации

Особенности понятия корпоративного гражданства. Становление понятия «корпоративное гражданство». Отличия понятия «корпоративное гражданство» от практики корпоративной социальной ответственности. Корпоративное гражданство как опережающая форма сотрудничества компании с обществом и государством. Государство и его влияние на формирование основ корпоративной социальной ответственности. Спонсорство и благотворительность как инструменты формирования деловой репутации на принципах корпоративной социальной ответственности организации. Необходимость взаимодействия государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения и выполнении социальных обязательств. Создание эффективной системы корпоративной социальной ответственности. Соотношение понятий бизнес и общество. Рейтинги социальной ответственности.

Тема 5. Социально-культурные основания этики трудовых отношений

Фундаментальные этические концепции. Этическая или нравственная сторона управленческих решений. Система ценностей организации. Принципы формирования: коллективность, координация различных аспектов системы менеджмента организации (качество, экология, риски, здоровье и др.), интеграция с другими системами управления. Горизонты политики в области социальной ответственности. Преимущества социально ориентированных организаций. Рейтинги деловой репутации. Анализ социально-культурных оснований этики трудовых отношений России. Научное и правовое понимание социального партнерства. Взаимодействие субъектов социального партнер-

ства — профсоюзов и работодателей. Разрешение социально-трудовых конфликтов в рамках социального партнерства. Принципы социального партнерства. Стиль сотрудничества и партнерства.

5.4 Практические занятия

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
1	Практическое занятие № 1. История формирования представлений о корпоративной социальной ответственности и форм ее реализации	2
1	Практическое занятие № 2. Эволюция концепции корпоративной социальной ответственности	2
1	Практическое занятие № 3. Роль корпоративной социальной ответственности в эффективной деятельности предприятия	2
1	Практическое занятие № 4. Роль международного стандарта ISO 26000 (Руководство по социальной ответственности) в реализации политики КСО	2
2	Практическое занятие № 5. Роль государства в развитии и поддержании КСО - правовое регулирование, налоговая политика, институциональная политика	2
2	Практическое занятие № 6. Социально-ответственное поведение и корпоративная культура	2
2	Практическое занятие № 7. Современные модели взаимодействия «общество-бизнес-государство»: американская, германская и скандинавская	2
2	Практическое занятие № 8. Роль «этичных инвестиций» в повышении уровня инвестиционной привлекательности корпораций	2
3	Практическое занятие № 9. Изучение принципов и моделей отношений с заинтересованными сторонами	2
3	Практическое занятие № 10. Построение и анализ матрицы заинтересованных сторон	2
3	Практическое занятие № 11. Оценка деятельности корпорации «этическими инвесторами». Этические индексы: Индекс Домине, индекс устойчивого развития Доу Джонса	2
3	Практическое занятие № 12. Корпоративная социальная ответственность и бренд организации	2
4	Практическое занятие № 13. Практики зарубежных и отечественных компаний, применяющих подходы корпоративного гражданства или корпоративной социальной ответственности	2
4	Практическое занятие № 14. Корпоративное гражданство — как эволюционно новый этап в развитии социальных практик компаний	2
4	Практическое занятие № 15. Благотворительность и социальные инвестиции	2
4	Практическое занятие № 16. Спонсорство и реклама: влияние на корпоративную аудиторию	2
5	Практическое занятие № 17. Свод правил корпоративной	2

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
	этики	
5	Практическое занятие № 18. Проблемы макроэтики и корпоративной социальной ответственности	2
	Итого по дисциплине	36

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
1	1. Поиск, анализ информации и проработка учебного материала по теме "Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности": работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой [1-7]. 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу	20
2	1. Поиск, анализ информации и проработка учебного материала по теме "Внутренние и внешние источники корпоративной социальной ответственности": работа с рекомендуемой литературой [1-7]. 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу	20
3	1. Поиск, анализ информации и проработка учебного материала по теме "Концепция заинтересованных сторон": работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой [1-7]. 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу	20
4	1. Поиск, анализ информации и проработка учебного материала по теме "Корпоративное гражданство и корпоративная социальная ответственность: особенности реализации": работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой [1-7]. 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу	20
5	1. Поиск, анализ информации и проработка учебного материала по теме "Социально-культурные основания этики трудовых отношений": работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой [1-7]. 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу	19
	Итого по дисциплине	99

5.7 Курсовые работы

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1 Казак, В.В. **Социология и психология управления в сервисе**: Метод.указ. по изучению курса, программа, планы практических занятий. Для студентов ГФ и ЗФ / В.В. Казак, составитель. - СПб. : ГУГА, 2015. - 18с. Количество экземпляров: 120.

2 Басов, Н.Ф. **Социальная работа** [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.Ф. Басов. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2016. — 352 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93289>. — Загл. с экрана. — свободный.

3 Снисаренко, С.О. **Организация, управление и администрирование в социальной работе** [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.О. Снисаренко. — Электрон. дан. — Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2011. — 138 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/63968>. — Загл. с экрана. — свободный.

б) дополнительная литература:

4 Маяцкая, И.Н. **Экономические основы социальной работы** [Электронный ресурс] : учебник / И.Н. Маяцкая. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2016. — 264 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93354>. — Загл. с экрана. — свободный.

5 Кондратьева, Я.В. **Профессионально-этические основы социальной работы** [Электронный ресурс] : учебное пособие / Я.В. Кондратьева. — Электрон. дан. — Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2011. — 144 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/63982>. — Загл. с экрана. — свободный.

6 Гребенникова, Н.Б. **Спецпрактикум по социальной работе** [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.Б. Гребенникова, Н.В. Александрова. — Электрон. дан. — Омск : ОмГУ, 2010. — 194 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/64361>. — Загл. с экрана. — свободный.

7 Мартынова, Т.Н. **Гендерные аспекты социальной работы** [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Н. Мартынова. — Электрон. дан. — Кемерово : КемГУ, 2009. — 89 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/30050>. — Загл. с экрана. — свободный.

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

8 **Административно-управленческий портал** [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.aup.ru/>. — свободный.

9 **Журнал «ARS ADMINISTRANDI»** («Искусство управления») [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://ars-administrandi.com/>. — свободный.

10 **Международный журнал «Проблемы теории и практики управления»** [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.uptp.ru/> — свободный.

11 **Энциклопедия экономиста** [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.grandars.ru/>. — свободный.

12 **Aviation Explorer** [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.Aviationexplorer.ru> — свободный.

13 **Федеральное агентство воздушного транспорта. Росавиация** [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.favt.ru/>. — свободный.

14 **Федеральная служба государственной статистики** [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>. — свободный.

г) программное обеспечение (лицензионное), базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

15 **Единое окно доступа к образовательным ресурсам** [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://window.edu.ru> — свободный.

16 **Консультант Плюс** [Электронный ресурс]: официальный сайт компании Консультант Плюс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> — свободный.

17 **Электронная библиотека научных публикаций «eLIBRARY.RU»** [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/> — свободный.

18 **Электронно-библиотечная система издательства «Лань»** [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://e.lanbook.com> — свободный.

19 **Научно-информационное пространство Соционет** [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://socionet.ru/> — свободный.

20 **Федеральный образовательный портал ЭСМ** [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>. — свободный.

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и в зависимости от вида проводимых занятий используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины.

Учебные аудитории Университета для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), лабораторных работ, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с расписанием учебных занятий. В Университете имеются помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Помещения, используемые обучающимися для самостоятельной работы, оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа по дисциплине предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплины, включая комплекты презентаций по темам дисциплины и др. материалы.

Компьютерный класс (ауд. 139) с выходом в сеть «Интернет», оснащенный компьютерами и оргтехникой, обеспечивает обучающихся во время самостоятельной подготовки рабочими местами и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся также используются: библиотечный фонд Университета, библиотека; читальный зал библиотеки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения.

Наименование дисциплины	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения Реквизиты подтверждающего документа
Корпоративная социальная ответственность	Компьютерный класс аудитория №456 Компьютерный класс аудитория №458 Лекционная аудитория №481	Компьютер в комплекте (системный блок +ЖК монитор LG 19 W1952TE) – 13 шт. Информационный киоск Компьютер в комплекте RAMEC STORM Custom W-13 шт. Мультимедийный проектор Acer X1261 P Принтер HL2140R Brother Экран Ноутбук Benq Joybook R42 15,4 Мультимедийный проектор Mitsubisi XD490U Экран	Microsoft Windows 7 Professional Microsoft Windows Office Professional Plus 2007 Acrobat Professional 9 Windows International Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS Konsi- SWOT ANALYSIS Konsi - FOREXSAL

8 Образовательные и информационные технологии

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» предполагает использование следующих образовательных технологий: входной контроль, лекции, практические занятия и самостоятельная работа студента.

Входной контроль проводится преподавателем в начале изучения дисциплины с целью коррекции процесса усвоения студентами дидактических единиц.

Лекция как образовательная технология представляет собой устное, систематически последовательное изложение преподавателем учебного материала с целью организации целенаправленной познавательной деятельности студентов по овладению знаниями, умениями и навыками читаемой дисциплины. В лекции делается акцент на реализацию главных идей и направлений в изучении дисциплины, дается установка на последующую самостоятельную работу.

По дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» планируется проведение как информационных, так и проблемных лекций. Информационные лекции направлены на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. Проблемные лекции активизируют интеллектуальный потенциал и мыслительную деятельность студентов, которые приобретают умение вести дискуссию. В ходе проблемной лекции преподаватель включает в процесс изложения материала серию проблемных вопросов. Как правило, это сложные, ключевые для темы вопросы. Студенты приглашаются для размышлений и поиску ответов на них по мере их постановки.

Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы.

Практические занятия – это метод репродуктивного обучения, обеспечивающий связь теории и практики, содействующий выработке у студентов умений и навыков применения знаний, полученных на лекции и в ходе самостоятельной работы. Практические занятия как образовательная технология помогают студентам систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера. На практических занятиях по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» студенты обучаются выстраиванию эффективной коммуникации, навыкам групповой работы, приемам решения управленческих задач, а также овладевают умениями и навыками оценки мероприятий КСО.

Практические занятия по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» проводятся в компьютерных классах, в которых студенты выполняют задания с использованием Интернет-ресурсов и компьютерной техники, необходимых для сбора, обработки и анализа необходимой информации.

Самостоятельная работа студента проявляется в систематизации, планировании, контроле и регулировании его учебно-профессиональной деятельности, а также собственные познавательные-мыслительные действия без непосредственной помощи и руководства со стороны преподавателя. Основной целью самостоятельной работы студента является формирование навыка самостоятельного приобретения им знаний по некоторым несложным вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков во время лекций и практических занятий. Самостоятельная работа подразумевает выполнение студентом поиска, анализа информации, проработку на этой основе учебного материала, подготовку к устному опросу, а также подготовку докладов.

В рамках изучения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» предполагается использовать в качестве информационных технологий среду MS Office: Word 2007, Excel 2007, PowerPoint 2007.

9 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Фонд оценочных средств дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» представляет собой комплекс методических и контрольных измерительных материалов, предназначенных для определения качества результатов обучения и уровня сформированности компетенций обучающихся в ходе освоения данной дисциплины. В свою очередь, задачами использования фонда оценочных средств являются осуществление как текущего контроля успеваемости студентов, так и промежуточной аттестации в форме зачета с оценкой.

Фонд оценочных средств дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» для текущего включает: устные опросы, доклады.

Устный опрос проводится на практических занятиях в течение 10 минут с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции. Перечень вопросов определяется уровнем подготовки учебной группы, а также индивидуальными особенностями обучающихся. Также устный опрос проводится для входного контроля по вопросам, перечисленным в п. 9.4.

Доклад – это продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической или учебно-исследовательской темы. Доклады студентов занимают не больше 10 минут и могут проводиться в форме презентаций в среде MS Office PowerPoint.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде зачета с оценкой в 6 семестре. Этот вид промежуточной аттестации позволяет оценить уровень освоения студентом компетенций за весь период изучения дисциплины. Зачет с оценкой предполагает устные ответы на 2 теоретических вопроса из перечня вопросов, вынесенных на промежуточную аттестацию, а также решение ситуационной задачи.

9.1 Балльно-рейтинговая оценка текущего контроля успеваемости и знаний и промежуточной аттестации студентов

Тема/вид учебных занятий (оценочных заданий), позволяющих студенту продемонстрировать достигнутый уровень сформированности компетенций	Количество баллов		Срок контроля (порядковый номер недели с начала семестра)	Примечание
	Минимальное значение	Максимальное значение		
<i>Контактные виды занятий (лекции, практические занятия)</i>				
Тема 1	7,75	20		
Тема 2	16,5	24		
Тема 3	7,75	20		
Тема 4	16,5	24		
Тема 5	7,75	20		
Самостоятельная работа студента				
Итого по обязательным видам занятий	56	108		
Зачет с оценкой	8	20		
Итого по дисциплине	64	128		
Перевод баллов БРС в оценку зачета с оценкой по «академической» шкале				
Количество баллов по БРС		Оценка (по «академической» шкале)		
90 и более		5 – «отлично»		
75÷89		4 – «хорошо»		
65÷74		3 – «удовлетворительно»		
менее 64		2 – «неудовлетворительно»		

9.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Посещение лекционного занятия обучающимся лекционного занятия оценивается в 1 балл. Ведение лекционного конспекта – 0,25 баллов. Активное участие в обсуждении дискуссионных вопросов в ходе лекции – до 0,25 баллов.

Посещение практического занятия с ведением конспекта оценивается в 1,5 балла. Доклад – до 0,5 балла. Участие в обсуждении доклада – до 0,5 балла.

9.3 Темы курсовых работ по дисциплине

Написание курсовых работ учебным планом не предусмотрено.

9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам

Безопасность жизнедеятельности

- 1 Методы обеспечения безопасности производственной деятельности.
- 2 Средства и методы защиты от шума.
- 3 Требования пожарной безопасности в зданиях.
- 4 Функции органов государственного управления.
- 5 Какие права предоставляются работникам службы охраны труда.

Трудоустройство персонала

- 1 Основные виды резюме. Базовые требования к содержанию.
- 2 Самопрезентация соискателя. Понятие социальной перцепции. Механизмы социальной перцепции.
- 3 Модели поведения кандидатов на этапе собеседования.
- 4 Особенности трудоустройства и управления карьерой молодежи.
- 5 Методы оценки кандидатов при приеме на работу

Трудовое право

- 1 Трудовое правоотношение: понятие, субъекты, содержание. Основания возникновения трудовых правоотношений.
- 2 Понятие и классификация источников трудового права. Особенности системы источников трудового права.
- 3 Локальные нормативные акты в системе источников трудового права: понятие и виды.
- 4 Запрет принудительного труда как принцип трудового права.
- 5 Профсоюзы как субъекты трудового права: понятие, задачи и функции. Правовое регулирование деятельности профсоюзов.

Формирование и развитие корпоративной культуры персонала

- 1 Основные функции корпоративной культуры персонала.
- 2 Формирование, накопление, передача и хранение ценностей; формирование системы знаний; внутренние и внешние коммуникации.
- 3 Цели и общая характеристика моделей корпоративной культуры персонала.
- 4 Лидерство и корпоративная культура.
- 5 Корпоративные субкультуры и контркультуры.

Организация службы управления персоналом на предприятиях транспорта

- 1 Главной целью службы управления персоналом является:
 - а) разработка кадровой политики;
 - б) разработка программы профориентации и адаптации персонала;
 - в) разработка системы стимулирования и трудовой мотивации;

г) обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.

2 Кадровая служба организации – это:

а) основные линейные подразделения предприятия, которые занимаются вопросами управления персоналом;

б) основные функциональные подразделения в аппарате управления, которые занимаются вопросами управления персоналом и являются инструментами кадровой политики;

в) основные подразделения организации, которые подсчитывают итоги ее работы.

3 Служба управления персоналом создается, если в организации заняты не менее, человек:

а) 50;

б) 100;

в) 200.

4 Кадровая служба приобрела новые функции под воздействием таких факторов, как:

а) способность работников на выполнение заданий и обязанности относительно соответствующих работ;

б) изменение ценностных ориентаций работников;

в) изменение уровня компетентности персонала.

5 Основными функциями службы персонала среднего и крупного предприятия являются:

а) обеспечение кадрами;

б) подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров;

в) оформление трудовых правоотношений;

г) организация оплаты труда;

д) выявление социальной напряженности в коллективе и снятие ее;

е) развитие отношений с органами рабочего самоуправления;

ж) координация работы по совершенствованию условий труда и соблюдению техники безопасности;

з) укомплектование каждой службы организации квалифицированными кадрами.

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

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
<i>Знать содержания основных разделов Социального права, Миграционного</i>		

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
<i>права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3).</i>		
<p>Знает:</p> <p>основные направления интегрирования корпоративной социальной ответственности в теорию и практику стратегического управления;</p> <p>содержание законодательных и нормативно-правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы;</p> <p>экономические, политические, экологические, социальные аспекты ответственности бизнеса.</p>	1 этап формирования	<p>Определяет основные направления интегрирования корпоративной социальной ответственности в теорию и практику стратегического управления.</p> <p>Воспроизводит содержание законодательных и нормативно-правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.</p> <p>Называет экономические, политические, экологические, социальные аспекты ответственности бизнеса.</p>
	2 этап формирования	<p>Классифицирует основные направления интегрирования корпоративной социальной ответственности в теорию и практику стратегического управления.</p> <p>Описывает содержание законодательных и нормативно-правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.</p> <p>Оценивает экономические, политические, экологические, социальные аспекты ответственности бизнеса.</p>
<p>Умеет:</p> <p>обосновывать связь корпоративной социальной ответственности с миссией и корпоративной культурой компании;</p> <p>оценивать эффективность корпоративной социальной ответственности компании.</p>	1 этап формирования	<p>Обнаруживает связь корпоративной социальной ответственности с миссией и корпоративной культурой компании.</p> <p>Определяет эффективность корпоративной социальной ответственности компании.</p>
	2 этап формирования	<p>Обосновывает связь корпоративной социальной ответственности с миссией и кор-</p>

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
		<p>поративной культурой компании.</p> <p>Подготавливает способы повышения эффективности корпоративной социальной ответственности компании.</p>
<p>Владеет:</p> <p>инструментами реализации корпоративной социальной ответственности;</p> <p>навыками формирования мотивов социальной ответственности в компании.</p>	<p>1 этап формирования</p>	<p>Выбирает инструменты реализации корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Отбирает эффективные методы реализации корпоративной социальной ответственности.</p>
	<p>2 этап формирования</p>	<p>Анализирует инструменты реализации корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Разрабатывает мотивы социальной ответственности в компании.</p>
<p><i>Владеть навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4).</i></p>		
<p>Знает:</p> <p>источники и условия корпоративной социальной ответственности;</p> <p>роль и место этики бизнеса в системе корпоративной социальной ответственности.</p>	<p>1 этап формирования</p> <p>2 этап формирования</p>	<p>Перечисляет источники и условия корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Выделяет роль и место этики бизнеса в системе корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Поясняет источники и условия корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Определяет роль и место этики бизнеса в системе корпоративной социальной ответственности.</p>
<p>Умеет:</p> <p>выявлять и согласовывать</p>	<p>1 этап формирования</p>	<p>Демонстрирует алгоритм выявления и согласования ин-</p>

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
<p>интересы участников корпоративных отношений в системе корпоративной социальной ответственности; различать основные роли и формы социальной ответственности бизнеса по отношению к образованию, науке, здравоохранению, культуре и искусству.</p>		<p>интересов участников корпоративных отношений в системе корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Обнаруживает роли и формы социальной ответственности бизнеса по отношению к образованию, науке, здравоохранению, культуре и искусству.</p>
	2 этап формирования	<p>Производит анализ интересов участников корпоративных отношений в системе корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Планирует роли и формы социальной ответственности бизнеса по отношению к образованию, науке, здравоохранению, культуре и искусству.</p>
<p>Владеет: навыками внедрения различных типов корпоративной социальной ответственности в деятельность современной организации.</p>	1 этап формирования	<p>Анализирует способы внедрения различных типов корпоративной социальной ответственности в деятельность современной организации.</p>
	2 этап формирования	<p>Отбирает и оценивает способы внедрения различных типов корпоративной социальной ответственности в деятельность современной организации.</p>
<p><i>Знать основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике (ПК-23).</i></p>		

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
Знает: системный подход к теории заинтересованных сторон (стейкхолдеров).	1 этап формирования	Описывает суть системного подхода к теории заинтересованных сторон (стейкхолдеров).
	2 этап формирования	Обосновывает системный подход к теории заинтересованных сторон (стейкхолдеров).
Умеет: осуществлять процедуры первичного анализа заинтересованных сторон.	1 этап формирования	Демонстрирует процедуры первичного анализа заинтересованных сторон.
	2 этап формирования	Совершенствует процедуры первичного анализа заинтересованных сторон.
Владеет: системным анализом сфер влияния заинтересованных сторон.	1 этап формирования	Описывает системный анализ сфер влияния заинтересованных сторон.
	2 этап формирования	Проектирует системный анализ сфер влияния заинтересованных сторон.
<p><i>Знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9)</i></p>		

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
<p>Знает:</p> <p>основы безопасности и охраны труда;</p> <p>процедуру оценивания режима труда и отдыха;</p> <p>основы разработки и реализации мероприятий по повышению уровня безопасности труда.</p>	1 этап формирования	Перечисляет основные правила безопасности и охраны труда и мероприятия, направленные на улучшения условий труда.
	2 этап формирования	Анализирует и объясняет особенности безопасности и охраны труда, а также сравнивает мероприятия по совершенствованию условий труда, предлагая свои корректировки.
<p>Умеет:</p> <p>с учетом требований эргономики, психофизиологии и эстетики труда, оптимизировать режим труда и отдыха.</p>	1 этап формирования	Называет основные формы оптимизации режима труда и отдыха персонала.
	2 этап формирования	Приводит план по оптимизации режима труда и отдыха.
<p>Владеет:</p> <p>навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала.</p>	1 этап формирования	Рассчитывает продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха.
	2 этап формирования	Рассчитывает продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха, предлагая методы совершенствования.
<p><i>Владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике</i></p> <p style="text-align: center;">(ПК-18)</p>		

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
Знает: виды профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний.	1 этап формирования	Перечисляет виды профессиональных рисков и методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний.
	2 этап формирования	Анализирует виды профессиональных рисков и заболеваний и объясняет методы снижения риска.
Умеет: оценивать социально-экономическую эффективность мероприятий по охране труда.	1 этап формирования	Проводит оценку социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда.
	2 этап формирования	Предлагает новые мероприятия по совершенствованию охраны труда и проводит оценку социально-экономической эффективности.
Владеет: методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков.	1 этап формирования	Перечисляет методы оценки профессиональных рисков.
	2 этап формирования	Сравнивает методы оценки профессиональных рисков, предлагает пути совершенствования их оценки.

Характеристики шкалы оценивания приведены ниже.

1. Максимальное количество баллов за зачет с оценкой – 20. Минимальное (зачетное) количество баллов («зачтено») – 8 баллов.

2. При наборе менее 8 баллов – зачет с оценкой не сдан по причине недостаточного уровня знаний.

3. Оценка выставляется как сумма набранных баллов за ответы на вопросы билета и за решение задачи.

4. Ответы на вопросы билета оцениваются следующим образом:

– 1 балл: отсутствие продемонстрированных знаний и компетенций в рамках образовательного стандарта (нет ответа на вопрос) или отказ от ответа;

– 2 балла: нет удовлетворительного ответа на вопрос, демонстрация фрагментарных знаний в рамках образовательного стандарта, незнание лекционного материала;

– 3 балла: нет удовлетворительного ответа на вопрос, много наводящих вопросов, отсутствие ответов по основным положениям вопроса, незнание лекционного материала;

– *4 балла*: ответ удовлетворительный, оценивается как минимально необходимые знания по вопросу, при этом показано хотя бы минимальное знание всех разделов вопроса в пределах лекционного материала. При этом студентом демонстрируется достаточный объем знаний в рамках образовательного стандарта;

– *5 баллов*: ответ удовлетворительный, достаточные знания в объеме учебной программы, ориентированные на воспроизведение; использование научной (технической) терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;

– *6 баллов*: ответ удовлетворительный, студент достаточно ориентируется в основных аспектах вопроса, студент демонстрирует полные и систематизированные знания в объеме учебной программы;

– *7 баллов*: ответ хороший (достаточное знание материала), но требовались наводящие вопросы, студент демонстрирует систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы;

– *8 баллов*: ответ хороший, ответом достаточно охвачены все разделы вопроса, единичные наводящие вопросы; студент демонстрирует способность самостоятельно решать сложные проблемы в рамках учебной программы;

– *9 баллов*: систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы; студент демонстрирует способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебной программы;

– *10 баллов*: ответ на вопрос полный, не было необходимости в дополнительных (наводящих вопросах); студент демонстрирует систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы, а также по основным вопросам, выходящим за ее пределы.

5. Решение задачи оценивается так:

– *10 баллов*: задание выполнено на 91-100 %, решение и ответ аккуратно оформлены, выводы обоснованы, дана правильная и полная интерпретация выводов, студент аргументированно обосновывает свою точку зрения, уверенно и правильно отвечает на вопросы преподавателя;

– *9 баллов*: задание выполнено на 86-90 %, решение и ответ аккуратно оформлены, выводы обоснованы, дана правильная и полная интерпретация выводов, студент аргументированно обосновывает свою точку зрения, правильно отвечает на вопросы преподавателя;

– *8 баллов*: задание выполнено на 81-85 %, ход решения правильный, незначительные погрешности в оформлении; правильная, но не полная интерпретация выводов, студент дает правильные, но не полные ответы на вопросы преподавателя, испытывает некоторые затруднения в интерпретации полученных выводов;

– *7 баллов*: задание выполнено на 74-80 %, ход решения правильный, значительные погрешности в оформлении; правильная, но не полная интерпретация выводов, студент дает правильные, но не полные ответы на вопро-

сы преподавателя, испытывает определенные затруднения в интерпретации полученных выводов;

– *6 баллов*: задание выполнено на 66-75 %, подход к решению правильный, есть ошибки, оформление с незначительными погрешностями, неполная интерпретация выводов, не все ответы на вопросы преподавателя правильные, не способен интерпретировать полученные выводы;

– *5 баллов*: задание выполнено на 60-65 %, подход к решению правильный, есть ошибки, значительные погрешности при оформлении, не полная интерпретация выводов, не все ответы на вопросы преподавателя правильные, не способен интерпретировать полученные выводы;

– *4 балла*: задание выполнено на 55-59 %, подход к решению правильный, есть ошибки, значительные погрешности при оформлении, не полная интерпретация выводов, не все ответы на вопросы преподавателя правильные, не способен интерпретировать полученные выводы;

– *3 балла*: задание выполнено на 41-54 %, решение содержит грубые ошибки, неаккуратное оформление работы, неправильная интерпретация выводов, студент дает неправильные ответы на вопросы преподавателя;

– *2 балла*: задание выполнено на 20-40 %, решение содержит грубые ошибки, неаккуратное оформление работы, выводы отсутствуют; не может прокомментировать ход решения задачи, дает неправильные ответы на вопросы преподавателя;

– *1 балл*: задание выполнено не менее, чем на 20 %, решение содержит грубые ошибки, студент не может прокомментировать ход решения задачи, не способен сформулировать выводы по работе.

9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам обучения дисциплины

9.6.1 Примерный перечень контрольных вопросов для проведения устного опроса

- 1 Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности.
- 2 Эволюция концепции корпоративной социальной ответственности.
- 3 Основные характеристики концепции корпоративной социальной ответственности и ее растущая значимость в контексте глобальных экономических и социальных проблем.
- 4 Положительные эффекты от внедрения элементов КСО в стратегию корпорации.
- 5 Зарубежный опыт социальной составляющей бизнеса.
- 6 Элементы корпоративной социальной ответственности.
- 7 Основные характеристики элементов корпоративной социальной ответственности.
- 8 Теоретические принципы корпоративной социальной ответственности.

- 9 Социальные установки о роли предпринимателей в общественном развитии.
- 10 Внутренние и внешние источники корпоративной социальной ответственности.
- 11 Создание эффективной системы корпоративной социальной ответственности.
- 12 Внутренние социальные инвестиции – инвестиции в работников своей компании.
- 13 Развитие персонала, повышение профессионально-квалификационного уровня работников.
- 14 Формирование корпоративной культуры.
- 15 Рекреация и оздоровление работников и членов их семей.
- 16 Привлечение и поддержка молодежи, в том числе и в образовательных программах. Спортивные программы.
- 17 Оказание материальной помощи. Помощь ветеранам.
- 18 Реализация разнообразных детских программ.
- 19 Направления социального партнерства и внешнего инвестирования.
- 20 Соотношение понятий бизнес и общество.
- 21 Роль государства в развитии и поддержании КСО - правовое регулирование, налоговая политика, институциональная политика.
- 22 Рейтинги социальной ответственности.
- 23 Социально-ответственное поведение и корпоративная культура.
- 24 Оценки внешних и внутренних социальных программ.
- 25 Концепция заинтересованных сторон.
- 26 Системный подход к теории заинтересованных сторон.
- 27 Понятие стейкхолдеров.
- 28 Принципы и модели отношений с заинтересованными сторонами.
- 29 Построение и анализ матрицы заинтересованных сторон.
- 30 Процедуры первичного анализа заинтересованных сторон.
- 31 Анализ сфер влияния заинтересованных сторон.
- 32 Корпоративное гражданство и корпоративная социальная ответственность: особенности реализации.
- 33 Особенности понятия корпоративного гражданства.
- 34 Становление понятия «корпоративное гражданство».
- 35 Отличия понятия «корпоративное гражданство» от практики корпоративной социальной ответственности.
- 36 Корпоративное гражданство - как опережающее сотрудничество компании с обществом и государством.
- 37 Социально-культурные основания этики трудовых отношений.
- 38 Свод правил корпоративной этики.
- 39 Этическая или нравственная сторона управленческих решений.
- 40 Бизнес и общество в историческом и национально-культурном контекстах.
- 41 Рейтинги деловой репутации компаний.

42 Анализ социально-культурных оснований этики трудовых отношений России.

9.6.2 Примерный перечень тем для докладов

- 1 Роль международного стандарта ISO 26000 (Руководство по социальной ответственности) в реализации политики КСО.
- 2 Риски игнорирования корпоративной социальной ответственности.
- 3 Связи с общественностью — успехи и провалы.
- 4 Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России
- 5 Интересы различных групп интересов (стейкхолдеров) в формулировании приоритетов корпоративной социальной политики.
- 6 Социально-ответственное поведение - как основа развития современной корпорации.
- 7 Благотворительность и социальные инвестиции.
- 8 Корпоративное волонтерство - как форма осуществления компанией своей региональной социальной политики.
- 9 Научное и правовое понимание социального партнерства.
- 10 Взаимодействие субъектов социального партнерства — профсоюзов и работодателей.
- 11 Разрешение социально-трудовых конфликтов в рамках социального партнерства.
- 12 Принципы социального партнерства.
- 13 Стилль сотрудничества и партнерства.
- 14 Сущность и значение социального кодекса в организации.
- 15 Изучение стратегии достижения персонального успеха и социально ответственное лидерство.
- 16 Современные модели взаимодействия «общество-бизнес-государство»: американская, германская и скандинавская.
- 17 Партнерство с некоммерческими организациями как способ повышения социальной ответственности российского бизнеса.
- 18 Американская модель корпоративной социальной ответственности.
- 19 Европейская модель корпоративной социальной ответственности
- 20 Канадская модель корпоративной социальной ответственности.
- 21 Азиатская модель корпоративной социальной ответственности.
- 22 Роль «этичных инвестиций» в повышении уровня инвестиционной привлекательности корпораций.
- 23 Корпоративные конфликты. Причины корпоративных конфликтов и различные категории собственников в них.
- 24 Критика концепции социальной ответственности.
- 25 Социальная акция и социальный маркетинг: сущность, значение.
- 26 Сущность и значение социального кодекса в организации.
- 27 Спонсорские проекты российских компаний как инструмент современных управленческих технологий.

28 Социальная отчетность корпораций. Стандарты нефинансовой отчетности.

29 Оценка деятельности корпорации «этическими инвесторами». Этические индексы: Индекс Домини, индекс устойчивого развития Доу Джонса.

30 Стандарт верификации AA1000. Понятие и принципы действия.

31 Стандарт SA 8000 (Social Accountability 8000). Понятие и принципы действия.

32 Стандарт GRI (The Global Reporting Initiative).

33 Стандарт ISO 14000.

34 Корпоративная социальная ответственность и бренд организации.

9.6.3 Примерный перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации в виде зачета с оценкой

1 Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности.

2 Три ключевых элемента функционирования и разработки стратегии бизнеса («Тройная цепочка ценности») – роль КСО (“The Triple Bottom Line”).

3 Эволюция концепции корпоративной социальной ответственности.

4 Элементы корпоративной социальной ответственности.

5 Основные характеристики элементов корпоративной социальной ответственности.

6 Теоретические принципы корпоративной социальной ответственности.

7 Социальные установки о роли предпринимателей в общественном развитии.

8 Внутренние и внешние источники корпоративной социальной ответственности.

9 Создание эффективной системы корпоративной социальной ответственности.

10 Соотношение понятий бизнес и общество.

11 Роль государства в развитии и поддержании КСО - правовое регулирование, налоговая политика, институциональная политика.

12 Рейтинги социальной ответственности.

13 Социально-ответственное поведение и корпоративная культура.

14 Оценки внешних и внутренних социальных программ.

15 Концепция заинтересованных сторон.

16 Системный подход к теории заинтересованных сторон.

17 Понятие стейкхолдеров.

18 Принципы и модели отношений с заинтересованными сторонами.

19 Построение и анализ матрицы заинтересованных сторон.

20 Процедуры первичного анализа заинтересованных сторон.

21 Анализ сфер влияния заинтересованных сторон.

22 Корпоративное гражданство и корпоративная социальная ответственность: особенности реализации.

- 23 Принципы социального партнерства.
- 24 Стиль сотрудничества и партнерства.
- 25 Особенности понятия «корпоративного гражданства».
- 26 Становление понятия «корпоративное гражданство».
- 27 Отличия понятия «корпоративное гражданство» от практики корпоративной социальной ответственности.
- 28 Корпоративное гражданство - как опережающее сотрудничество компании с обществом и государством.
- 29 Социально-культурные основания этики трудовых отношений.
- 30 Свод правил корпоративной этики.
- 31 Фундаментальные этические концепции.
- 32 Этическая или нравственная сторона управленческих решений.
- 33 Бизнес и общество в историческом и национально-культурном контекстах.
- 34 Рейтинги деловой репутации компаний.
- 35 Преимущества социально ориентированных организаций.
- 36 Анализ социально-культурных оснований этики трудовых отношений России.

9.6.4 Типовые задачи для промежуточной аттестации в виде зачета с оценкой

1. *Характеристика трех основных концепций по отношению к КСО.* Преподаватель выдает шаблон таблицы. Необходимо раскрыть содержание перечисленных моделей корпоративной социальной ответственности.

<i>Название концепции КСО</i>	<i>Характеристика</i>
<i>Концепция «корпоративного эгоизма»</i>	
<i>Концепция «корпоративного альтруизма»</i>	
<i>Концепция «разумного эгоизма»</i>	

2. *Уровни корпоративной социальной ответственности.* Преподаватель выдает шаблон таблицы. Необходимо распределить ситуации по уровням корпоративной социальной ответственности.

Исходные данные:

а) в п-области проводился конкурс социальных и культурных проектов ООО «Нефть». Конкурс социальных и культурных проектов организуется ООО «Нефть» и некоммерческой благотворительной организацией «Благо-

творительный фонд «БлагоНефть» с целью поддержки инициатив общественных организаций и населения в решении актуальных социальных проблем;

б) организация «Профит» передала безвозмездно хоккейному клубу автобусы. За это на свитерах хоккеистов решением руководства клуба был размещен фирменный логотип данной организации;

в) ОАО «Норд» заключает с сотрудниками соглашения о долевом участии в строительстве жилых домов. Компания полностью покрывает затраты на подготовительные работы. Возведение жилого дома происходит за счет предприятия, работник впоследствии возмещает расходы из своих доходов;

г) работнику ОАО «Алмаз» выделена путевка на лечение в санаторий Сочи. При этом 70% ее стоимости оплачивается компанией, а остальные 30% самим работником;

д) заработная плата всех работников компании «Дружба» находится в определенной зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. «Дружба» своевременно оплачивает налоги, также делает отчисления в негосударственные социальные фонды по своей инициативе. Администрация данной компании ставит целью выход на новые рынки, улучшение качественных характеристик посредством материального стимулирования работников и расширение рабочего штата в ближайшей перспективе. Сотрудники компании очень дорожат своими рабочими местами при таких условиях работы.

3 Этапы развития корпоративной социальной ответственности в России. Преподавателем выдается шаблон таблицы, необходимо проанализировать сходства и различия российской и зарубежных моделей корпоративной социальной ответственности. Выбор студентом критериев сравнения и зарубежных стран возможен.

Пример

Критерий сравнения	Россия	Зарубежные модели			
		Канада	Германия	n	Япония
1	2	3	4	5	5
Период формирования					
Основные участники					
n					
Наличие и полнота социальной отчетности					

4 Характеристики аспектов корпоративной социальной ответственности. Преподавателем выдается шаблон таблицы. Необходимо привести в

соответствие названия аспектов корпоративной социальной ответственности их содержанию:

<i>Аспект</i>	<i>Содержание аспекта</i>
1) Экономический	А) Общественно полезные действия, не допускающие компании или ее отдельным сотрудникам достигать своих целей за счет других людей, компаний или общества в целом
2) Юридический	Б) Соответствие стратегии и политике государства, активное участие в их реализации, легитимность собственной политики компании
3) Экологический	В) Экономное расходование ресурсов, выплата достойной заработной платы, создание рабочих мест, обеспечение достойных условий труда, обучение работников
4) Этический	Г) Применение ресурсосберегающих технологий, компенсация вреда, причиненного окружающей среде, утилизация отходов
5) Филантропический	Д) Внесение вклада в развитие общества и улучшение качества его жизни
6) Дискреционный	Е) Оказание помощи слабо защищенным слоям населения, укрепление репутации компании
7) Политический	Ж) Соблюдение законов и нормативных актов, честная уплата налогов и обязательных платежей

10. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая в 6 семестре к изучению дисциплины «Корпоративная социальная ответственность», обучающемуся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий и списком рекомендованной литературы. Также ему следует уяснить, что уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях и практических занятиях. Также в этом процессе важное значение имеет самостоятельная работа, направленная на вовлечение обучающегося в самостоятельную познавательную деятельность и формирование у него методов организации такой деятельности с целью формирования самостоятельности мышления, способностей к профессиональному саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации в современных условиях социально-экономического развития.

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и практические занятия. На первом занятии преподаватель осуществляет входной контроль по вопросам дисциплин, на которых базируется дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» (п. 2).

В ходе лекции преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия, а также соответствующие теоретические и практические проблемы, дает задания и рекомендации для практических занятий, а также указания по выполнению обучающимся самостоятельной работы.

Задачами лекций являются:

- ознакомление обучающихся с целями, задачами и структурой дисциплины «Корпоративная социальная ответственность», ее местом в системе наук и связями с другими дисциплинами;
- краткое, но, по существу, изложение комплекса основных научных понятий, подходов, методов, принципов данной дисциплины;
- краткое изложение наиболее существенных положений, раскрытие особенно сложных, актуальных вопросов, освещение дискуссионных проблем;
- определение перспективных направлений дальнейшего развития научного знания в области корпоративной социальной ответственности.

Темы лекций и рассматриваемые в ходе их вопросы приведены в п. 5.3.

Значимым фактором полноценной и плодотворной работы обучающегося на лекции является культура ведения конспекта. Принципиально неверным, но получившим в наше время достаточно широкое распространение, является отношение к лекции как к «диктанту», который обучающийся может аккуратно и дословно записать. Слушая лекцию, необходимо научиться выделять и фиксировать ее ключевые моменты, записывая их более четко и выделяя каким-либо способом из общего текста.

Полезно применять какую-либо удобную систему сокращений и условных обозначений (из известных или выработанных самостоятельно, например, корпоративная социальная ответственность заглавными буквами КСО). Применение такой системы поможет значительно ускорить процесс записи лекции. Конспект лекции предпочтительно писать в одной тетради, а не на отдельных листках, которые потом могут затеряться. Рекомендуется в конспекте лекций оставлять свободные места, или поля, например для того, чтобы была возможность записи необходимой информации при работе над материалами лекций.

При ведении конспекта лекции необходимо четко фиксировать рубрикацию материала – разграничение разделов, тем, вопросов, параграфов и т. п. Обязательно следует делать специальные пометки, например, в случаях, когда какое-либо определение, положение, вывод остались неясными, сомнительными. Иногда обучающийся не успевает записать важную информацию в конспект. Тогда необходимо сделать соответствующие пометки в тексте, чтобы не забыть, восполнить эту информацию в дальнейшем.

Качественно сделанный конспект лекций поможет обучающемуся в процессе самостоятельной работы и при подготовке к сдаче зачета с оценкой.

Практические занятия по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» проводятся в соответствии с п. 5.4 по отдельным группам. Цели практических занятий: закрепить теоретические знания, полученные студентом на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответ-

вующих разделов рекомендуемой литературы; приобрести начальные практические умения сформировать и оценить проект решения управленческой задачи в организации, а также приобрести навыки проведения оценки мероприятий КСО.

Темы практических занятий заранее сообщаются обучающимся для того, чтобы они имели возможность подготовиться и проработать соответствующие теоретические вопросы дисциплины. В начале каждого практического занятия преподаватель:

- кратко доводит до обучающихся цели и задачи занятия, обращая их внимание на наиболее сложные вопросы по изучаемой теме;
- проводит устный опрос обучающихся, в ходе которого также обсуждаются дискуссионные вопросы.

На практических занятиях обучающиеся представляют самостоятельно подготовленные доклады, в том числе в виде презентаций, которые выполнены в MS PowerPoint, конспектируют новую информацию и обсуждают эти доклады. Преподаватель в этом процессе может выступать в роли консультанта или модератора.

По итогам лекций и практических занятий преподаватель выставляет в журнал полученные обучающимся баллы, согласно п. 9.1 и п. 9.2. Отсутствие студента на занятиях или его неактивное участие в них может быть компенсировано самостоятельным выполнением дополнительных заданий и представлением их на проверку преподавателю в установленные им сроки.

В современных условиях перед студентом стоит важная задача – научиться работать с массивами информации. Обучающимся необходимо развивать в себе способность и потребность использовать доступные информационные возможности и ресурсы для поиска нового знания и его распространения. Обучающимся необходимо научиться управлять своей исследовательской и познавательной деятельностью в системе «информация – знание – информация». Прежде всего, для достижения этой цели, в вузе организуется самостоятельная работа обучающихся. Кроме того, современное обучение предполагает, что существенную часть времени в освоении учебной дисциплины обучающийся проводит самостоятельно. Принято считать, что такой метод обучения должен способствовать творческому овладению обучающимися специальными знаниями и навыками.

Самостоятельная работа обучающегося весьма многообразна и содержательна. Она включает следующие виды занятий (п. 5.6):

- самостоятельный поиск, анализ информации и проработка учебного материала;
- подготовку к устному опросу (перечень типовых вопросов для текущего контроля в п. 9.6.1);
- подготовку докладов (примерный перечень тем докладов в п. 9.6.2).

Систематичность занятий предполагает равномерное, в соответствии с пп. 5.2, 5.4 и 5.6, распределение объема работы в течение всего предусмотренного учебным планом срока овладения дисциплиной «Корпоративная социальная ответственность» (дисциплина изучается в течение 6-го семестра).

Такой подход позволяет избежать дефицита времени, перегрузок, спешки и т. п. в завершающий период изучения дисциплины. Последовательность работы означает преемственность и логику в овладении знаниями по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность». Данный принцип изначально заложен в учебном плане при определении очередности изучения дисциплин. Аналогичный подход применяется при определении последовательности в изучении тем дисциплины.

Завершающим этапом самостоятельной работы является подготовка к сдаче зачета с оценкой по дисциплине, предполагающая интеграцию и систематизацию всех полученных при изучении учебной дисциплины знаний.

Зачет с оценкой (промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность») позволяет определить уровень освоения обучающимся компетенций (п. 9.5) за период изучения данной дисциплины. Зачет с оценкой предполагает ответы на 2 теоретических вопроса из перечня вопросов, вынесенных на промежуточную аттестацию (п.9.6.3), а также решение ситуационной задачи (п.9.6.4).

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 20 «Менеджмента» 13 января 2016 г., протокол № 6.

Разработчики:

к.т.н., доцент

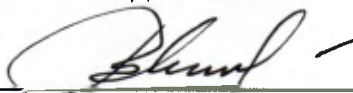


Рожко М.К.

(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчиков)

Заведующий кафедрой № 20 «Менеджмента»:

д.т.н., доцент



Маслаков В.П.

(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы руководителя ОПОП ВО)

Программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО:

к.э.н., доцент



Иванова М.О.

(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы руководителя ОПОП ВО)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета 20 января 2016 г., протокол № 3.

С изменениями и дополнениями от 30 августа 2017 г., протокол № 10 (в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»).

04 16