

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой менеджмента

_____ Р.И. Акмаева

_____ Е.В. Крюкова

«04» апреля 2024 г.

«04» апреля 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«Корпоративная социальная ответственность»

Составители

**Акмаева Р.И., д.э.н., профессор кафедры
менеджмента**

Согласовано с работодателями:

**Волынский И.А., Зам. Председателя
правительства Астраханской области;
Трещев В.В., Генеральный директор ООО «Дюна-
АСТ»;**

Направление подготовки /
специальность
Направленность (профиль) ОПОП
Квалификация (степень)

**38.04.02 Менеджмент
Стратегический менеджмент и инновации
магистр**

Форма обучения

Заочная

Год приёма

2024

Курс

1

Семестр

2

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Целями освоения дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность» является формирование у студентов теоретических знаний о методических подходах к основам корпоративной социальной ответственности; сущности корпоративной социальной ответственности; моделях корпоративной социальной ответственности.

1.2. Задачи освоения дисциплины (модуля):

- формирование практических навыков, знаний и научно-практических представлений в области корпоративной социальной ответственности современных организаций;
- как создать конкурентные преимущества фирмы посредством инструментария КСО;
 - как оценить риски и возможности перед тем, как осуществлять капитальные инвестиции и принимать другие управленческие решения;
 - как увязать политику КСО со способностями и целями развития организации;
 - как оценивать текущие инициативы и консолидировать усилия по достижению ключевых целей организационного развития;
 - как обосновать необходимость практической реализации инициатив в области КСО;
 - как реализовать политику КСО на всех уровнях в организации;
 - как политика КСО воздействует на текущую и будущую практику государственного регулирования;
 - как руководство компании может стимулировать успешное взаимодействие и внутренними и внешними заинтересованными сторонами, представителями органов власти и неправительственными организациями;

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Корпоративная социальная ответственность» относится к дисциплинам по выбору Блока 1 учебного плана и осваивается во 2 семестре.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами (модулями):

- «Методы стратегического менеджмента

Знания: методов и инструментов стратегического менеджмента

Умения: применять на практике полученные знания и навыки

Навыки: самостоятельного исследования конкретных проблем стратегического менеджмента, существующих на отечественных предприятиях

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем):

- Организационная культура, управление человеческими ресурсами, стратегическое управление персоналом

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки / специальности:

в) профессиональных (ПК): ПК-3

Таблица 1 – Декомпозиция результатов обучения

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-3-Способен формировать техническую политику и направления инновационного развития, разрабатывать и внедрять прогрессивные, экономически обоснованные, ресурсосберегающие технологические процессы, обеспечивающие высокий уровень технологической подготовки производства, производительности труда, качества выпускаемой промышленной продукции на уровне лучших отечественных и зарубежных образцов	техническую политику и направления инновационного развития	Разрабатывать стратегию реконструкции и технического перевооружения производства, разрабатывать и внедрять экономически эффективных конкурентоспособных товаров и услуг	Методикой анализа показателей экономической эффективности проектных решений, выявления резервов повышения уровня технологической подготовки и технического перевооружения производства, улучшения качества продукта (услуг).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объём дисциплины (модуля) составляет 2 зачётные единицы, в том числе 10 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них лекции – 4 часа и 6 часов - практические, семинарские занятия) и 62 часа – на самостоятельную работу обучающихся.

Трудоемкость отдельных видов учебной работы студентов очной, очно-заочной и заочной форм обучения приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Трудоемкость отдельных видов учебной работы по формам обучения

Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения	для очно-заочной формы обучения	для заочной формы обучения
Объем дисциплины в зачетных единицах			2
Объем дисциплины в академических часах			72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе (час.):			10
- занятия лекционного типа, в том числе:			4
- практическая подготовка (если предусмотрена)			

Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения	для очно-заочной формы обучения	для заочной формы обучения
- занятия семинарского типа (семинары, практические, лабораторные), в том числе: - практическая подготовка (если предусмотрена)			6
Самостоятельная работа обучающихся (час.)			62
Форма промежуточной аттестации обучающегося (зачет), семестр	не реализуется		Зачет во 2 с.

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий и самостоятельной работы, для каждой формы обучения представлено в таблице 2.2.

Таблица 2.2. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости и, форма промежуточной аттестации
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП	КР / КП			
Семестр 3.										
Тема 1. Универсальные принципы корпоративной этики	1		1					10	12	Дискуссия, контрольная работа
Тема 2. Принципы корпоративной этики для заинтересованных лиц	1		1					10	12	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий (кроссворд)
Тема 3. Становление теории и практики социального аудита	1		1					10	12	Фронтальный опрос
Тема 4. Характерные черты российской модели социального аудита. Аудит системы управления человеческими ресурсами. Механизмы реализации социального аудита	1		1					10	12	Контрольная работа
Тема 5. Бизнес и промышленность в условиях конкуренции			1					10	11	выполнение практических заданий (Групповая

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости и, форма промежуточ ной аттестации
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП	КР / КП			
										игра «Конкурс социальных проектов, направленн ых на развитие внутрикорпо ративной культуры и человеческо го капитала»)
Тема 6. Этика бизнеса и корпоративная социальная ответственность			1					12	13	Фронтальны й опрос, выполнение практически х заданий (Деловая игра «Оказание давления»)
Консультации										
Контроль промежуточной аттестации										Зачёт во 2 с.
ИТОГО за семестр:	4		10					62	72	Зачет
Итого за весь период	4		10					62	72	Зачет

Таблица 3 – Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля) и формируемых компетенций

Темы, разделы дисциплины	Кол-во часов	УК-1	
		УК-1	Общее кол-во компетенций
Тема 1. Универсальные принципы корпоративной этики	12	+	1
Тема 2. Принципы корпоративной этики для заинтересованных лиц	12	+	1

Тема 3. Становление теории и практики социального аудита	12	+	1
Тема 4. Характерные черты российской модели социального аудита. Аудит системы управления человеческими ресурсами. Механизмы реализации социального аудита	12	+	1
Тема 5. Бизнес и промышленность в условиях конкуренции	11		
Тема 6. Этика бизнеса и корпоративная социальная ответственность	13		
Итого	72		

Краткое содержание каждой темы дисциплины (модуля)

Тема 1. Универсальные принципы корпоративной этики.

Универсальные принципы корпоративной этики. Всеобщие (основополагающие) этические принципы делового поведения. Международные этические принципы бизнеса. Честность, порядочность и надежность. Уважение прав собственности. Коллегиальность. Критика, исправление этических ошибок бесконфликтность. Экологический принцип. Гедонистический принцип. Корпоративная социальная ответственность.

Тема 2. Принципы корпоративной этики для заинтересованных лиц.

Особенности принципов корпоративной этики для заинтересованных лиц.

Тема 3. Становление теории и практики социального аудита

Понятия социального аудита. Характерные особенности социального аудита. Становление теории и практики социального аудита

Тема 4. Характерные черты российской модели социального аудита.

Аудит системы управления человеческими ресурсами. Механизмы реализации социального аудита. Социальная ответственность государства, бизнеса, профсоюзов в России. Социальный аудит в системе социального партнерства. Значение и особенности российской модели социального аудита. Основные задачи и направления аудита системы управления человеческими ресурсами. Аудит формирования персонал. Аудит организации и нормирования труда. Аудит оплаты труда. Аудит системы управления развитием персонала.

Тема 5. Бизнес и промышленность в условиях конкуренции

Корпоративная социальная ответственность. Корпоративная благотворительность. Финансовые отношения в корпорациях. Связи с клиентами и "маркетинговый комплекс". Корпоративная практика как модель.

Тема 6. Этика бизнеса и корпоративная социальная ответственность

Добровольные социальные инициативы бизнеса. Стимулирование личного участия человека в социальном развитии. Ответственность работодателя и личная ответственность работника.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)

Освоение дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» обучающимися предполагает посещение и прослушивание лекций, работу на практических занятиях в виде собеседования по вопросам, выполнения практических заданий под руководством преподавателя как в группах, так и индивидуально. Часть

заданий после изучения соответствующей темы обучающиеся выполняют в качестве самостоятельной работы.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

К каждому занятию необходимо готовиться по вопросам для собеседования. Для подготовки используйте материал учебников и учебных пособий, ссылки на которые приведены в таблице (в скобках даны номера учебных источников из раздела

Практические задания для самостоятельной работы нужно выполнять после занятия по соответствующей теме. Разъяснения по выполнению данных заданий и примеры их выполнения будут даны на занятии. Выполненные самостоятельно задания необходимо сдать преподавателю на следующем занятии для проверки.

Таблица 4 – Содержание самостоятельной работы обучающихся

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 1. Универсальные принципы корпоративной этики	10	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий (кресворд)
Тема 2. Принципы корпоративной этики для заинтересованных лиц	10	Фронтальный опрос
Тема 3. Становление теории и практики социального аудита	10	Контрольная работа 1
Тема 4. Характерные черты российской модели социального аудита. Аудит системы управления человеческими ресурсами. Механизмы реализации социального аудита	10	выполнение практических заданий (Групповая игра «Конкурс социальных проектов, направленных на развитие внутрикорпоративной культуры и человеческого капитала»)
Тема 5. Бизнес и промышленность в условиях конкуренции	10	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий (Деловая игра «Оказание давления»)
Тема 6. Этика бизнеса и корпоративная социальная ответственность	12	Контрольная работа 2

[Примечание: данная таблица заполняется в соответствии с таблицей 2]

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины (модуля), выполняемые обучающимися самостоятельно

Письменные работы, самостоятельно выполняемые обучающимися при освоении дисциплины, не предусмотрены

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии

Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Универсальные принципы корпоративной этики	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий (кресворд)	Не предусмотрено
Тема 2. Принципы корпоративной этики для заинтересованных лиц	Лекция-диалог	Фронтальный опрос	Не предусмотрено
Тема 3. Становление теории и практики социального аудита	Лекция-диалог	Контрольная работа 1	Не предусмотрено
Тема 4. Характерные черты российской	Лекция-диалог	выполнение	Не предусмотрено

модели социального аудита. Аудит системы управления человеческими ресурсами. Механизмы реализации социального аудита		практических заданий (Групповая игра «Конкурс социальных проектов, направленных на развитие внутрикорпоративной культуры и человеческого капитала»)	
Тема 5. Бизнес и промышленность в условиях конкуренции	Лекция-диалог	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий (Деловая игра «Оказание давления»)	Не предусмотрено
Тема 6. Этика бизнеса и корпоративная социальная ответственность	Лекция-диалог	Контрольная работа 2	Не предусмотрено

6.2. Информационные технологии

- использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронных библиотек, журналов и т. д.) как источников информации;
- использование возможностей электронной почты преподавателя;
- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т. д.);
- использование виртуальной обучающей среды (LMS Moodle «Цифровое обучение») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров]
- **6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**
- **6.3.1. Программное обеспечение**

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер
OpenOffice	Пакет офисных программ
Opera	Браузер

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

*Наименование современных профессиональных баз данных,
информационных справочных систем*

Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем»

<https://library.asu.edu.ru/catalog/>

Электронный каталог «Научные журналы АГУ»

<https://journal.asu.edu.ru/>

Справочная правовая система КонсультантПлюс.

Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила.

<http://www.consultant.ru>

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Корпоративная социальная ответственность» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6 – Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля), результатов обучения по дисциплине (модулю) и оценочных средств

Контролируемый раздел, тема дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Тема 1. Универсальные принципы корпоративной этики	ПК-3	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий (кроссворд)
Тема 2. Принципы корпоративной этики для заинтересованных лиц	ПК-3	Фронтальный опрос
Тема 3. Становление теории и практики социального аудита	ПК-3	Контрольная работа 1
Тема 4. Характерные черты российской модели социального аудита. Аудит системы управления человеческими ресурсами. Механизмы реализации социального аудита	ПК-3	выполнение практических заданий (Групповая игра «Конкурс социальных проектов, направленных на развитие внутрикорпоративной культуры и человеческого капитала»)
Тема 5. Бизнес и промышленность в условиях конкуренции	ПК-3	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий (Деловая игра «Оказание давления»)
Тема 6. Этика бизнеса и корпоративная социальная ответственность	ПК-3	Контрольная работа 2

[Примечание: данная таблица заполняется в соответствии с таблицей 3]

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8 – Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Тема 1. Универсальные принципы корпоративной этики

Фронтальный опрос:

1. Универсальные принципы корпоративной этики.
2. Всеобщие (основополагающие) этические принципы делового поведения.
3. Международные этические принципы бизнеса.
4. Честность, порядочность и надежность.
4. Уважение прав собственности. Коллегиальность.
5. Критика, исправление этических ошибок бесконфликтность.
6. Экологический принцип.
7. Гедонистический принцип.
8. Корпоративная социальная ответственность.

Кроссворд:

Составить кроссворд: минимум 10 вопросов по вертикали и 10 вопросов по горизонтали.

Тема 2. Принципы корпоративной этики для заинтересованных лиц

Фронтальный опрос:

1. Понятие корпоративной этики.
2. Характеристика корпоративной этики.
3. Примеры из практики.

Тема 3. Становление теории и практики социального аудита

1-я контрольная работа

1. Становление социального аудита. Характерные черты социального аудита: зарубежный опыт.
2. Социальная и правовая ответственность социального аудита.
3. Международные стандарты в области социальной ответственности.
4. Универсальные черты и тенденции развития социального аудита.

Тема 4. Характерные черты российской модели социального аудита. Аудит системы управления человеческими ресурсами. Механизмы реализации социального аудита
Групповое задание «Конкурс социальных проектов, направленных на развитие внутрикорпоративной культуры и человеческого капитала».

Перед игрой следует ответить на несколько вопросов.

- • В чем проявляется забота о сотрудниках?
- • Каковы особенности российской системы инвестирования в развитие человеческого капитала?
- • Каковы критерии высокого качества трудовой жизни?
- • Как добиться повышения трудовой этики и снижения степени отчуждения работников? (Используйте материалы в СМИ, рекомендации.)
- • Каковы особенности четырех видов стимулирования работников (материальное/нематериальное поощрение/ наказание)?
- • Каковы особенности различных систем мотивации работников?
- • Как оценить работу персонала?

Задание: сформулируйте и обсудите собственную систему контроля и оценки работы персонала на примере одного из предприятий.

4. «Оптимальная форма социальной отчетности».

Форма выполнения: письменная и устная. Студенты выступают в роли экспертов в области социальной отчетности.

Возьмите за основу крупную компанию, уже имеющую опыт составления нефинансовых отчетов, и подготовьте первоначальные рекомендации к составлению стандартизированного отчета на сегодняшний день, на основе предложенных к изучению стандартов. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики (задание можно выполнять, разделившись на группы). Тема сообщения для каждого студента утверждается преподавателем в индивидуальном порядке.

Необходимо изучить стандарты нефинансовой отчетности GRI, AA1000 и Социальную хартию российского бизнеса, а также ознакомиться с примерами отчетов российских компаний.

Тема 5. Бизнес и промышленность в условиях конкуренции
Фронтальный опрос

1. Корпоративная социальная ответственность.
2. Корпоративная благотворительность.
3. Финансовые отношения в корпорациях.
4. Связи с клиентами и "маркетинговый комплекс".
5. Корпоративная практика как модель.

Деловая игра «Оказание давления»

Описание деловой игры

И.И. Иванов – многообещающий молодой менеджер, быстро продвигающийся по службе. Когда он только начинал свою карьеру, его начальником был П.П. Петров – завзятый «трудоголик», чей опыт и знания очень помогли Иванову в то время. Два года спустя ситуация изменилась и Иванов стал начальником Петрова, карьера Петрова после этого застопорилась. В последнее время Иванов и Петров работают в этой же организации и видятся не часто. Недавно Петрову посоветовали выдвинуть свою кандидатуру на

вступление в члены клуба профессиональных управленцев, чтобы познакомиться там с людьми, которые могли бы «подтолкнуть» его карьеру в нужном направлении. Клуб был создан для продвижения идей высокого уровня профессионализма в мире бизнеса. Но Петров знает, что Иванов – член этого клуба и председатель отборочной комиссии. Собеседование проводится в помещении клуба. Для этого случая Петров оделся наиболее тщательно, хотя его гардероб не отличался большим выбором. Когда он к назначенному времени приехал в клуб, его попросили подождать в зале для приглашенных. Ожидание заняло 15 минут. Когда секретарь наконец ввел Петрова в роскошно обставленный зал заседаний, тот оказался лицом к лицу с членами отборочной комиссии из 8 человек во главе с Ивановым. Все они были одеты в дорогие официальные костюмы. Петрова посадили в торце длинного стола, за которым расположились члены комиссии. Таким образом, комиссия с Ивановым во главе как бы образовала группу «своих» напротив Петрова, единственного среди них «чужака». Во время последующего собеседования Иванов ни разу не дал понять, что знаком с Петровым, и не пытался обратить внимание комиссии на потенциальную ценность этого человека для клуба. Через несколько дней после собеседования Петров случайно встретил Иванова на работе. Ему было неловко задавать Иванову какие-либо вопросы по поводу результатов собеседования, а Иванов первым об этом не заговаривал.

Постановка задачи

Обсудить методы оказания давления отдельными людьми или группами, желающими продемонстрировать особое значение своей роли или должности. В данном случае задачей является оценка поведения членов отборочной комиссии. Вопросами для обсуждения являются следующие:

1. Как вы думаете, почему Иванов решил организовать собеседование подобным образом?
2. Какие действия мог бы предпринять Петров, чтобы хоть в какой-то степени повлиять на ход собеседования?
3. Как вы думаете, Петрова приняли в члены клуба?

Методические указания

В ходе собеседований, проводимых с различными целями, члены комиссий зачастую демонстрируют серьезность и важность своей деятельности, часто внушая при этом собеседнику даже чувство страха. Например, некоторые комиссии поддерживают статус своей деятельности посредством униформы - судьи в зале суда, академики в мантиях и т.п.

Описание хода деловой игры

Студенты делятся на группы по 5 человек. Каждая группа проводит собеседование, затем письменно отвечает на поставленные вопросы, при этом обсуждая ответы в своей группе. Затем происходит общее обсуждение ситуации. При этом если у студентов существует определенный опыт работы, они могут привести примеры других методов «запугивания», используемых членами отборочных комиссий.

Тема 6. Этика бизнеса и корпоративная социальная ответственность

2-я контрольная работа

1. Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
2. Корпоративная благотворительность.
3. Корпоративная практика как модель.

Перечень вопросов и заданий, выносимых на зачет

1. В чем заключается роль и значение корпоративной и социальной ответственности бизнеса в современных условиях.
2. Охарактеризуйте этапы становления социального аудита. Характерные черты социального аудита: зарубежный опыт.
3. В чем заключается правовая основа социального аудита.

4. Что включают в себя международные стандарты в области социальной ответственности.
5. Охарактеризуйте универсальные черты и тенденции развития социального аудита.
6. Социальная ответственность государства, бизнеса, профсоюзов в России.
7. Социальный аудит в системе социального партнерства.
8. Аудит формирования персонал. Аудит организации и нормирования труда. Аудит оплаты труда. Аудит системы управления развитием персонала.
9. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации. Проведение социального аудита. Технологии социального аудита.
10. Методы социального аудита.
11. Корпоративная социальная ответственность. Корпоративная благотворительность.
12. Финансовые отношения в корпорациях.
13. Добровольные социальные инициативы бизнеса
14. Стимулирование личного участия человека в социальном развитии.
15. Ответственность работодателя и личная ответственность работника.

Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
<i>ПК-3-Способен формировать техническую политику и направления инновационного развития, разрабатывать и внедрять прогрессивные, экономически обоснованные, ресурсосберегающие технологические процессы, обеспечивающие высокий уровень технологической подготовки производства, производительности труда, качества выпускаемой промышленной продукции на уровне лучших отечественных и зарубежных образцов</i>				
1.	Задание закрытого типа	Основные принципы работы биржевых маклеров, которые были особенно выделены и зафиксированы в «Банковской энциклопедии», изданной в России в 1916 году Варианты ответа: а) нравственность и добродетельность б) правдивость и уважение к власти в) уважение прав частной собственности г) верность слову	В, Г	3
2.		Цель, которую преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции Варианты ответа: а) повышение уровня (качеств жизни б) повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей в) получение прибыли г) повышение национального дохода	Б	3
3.		Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни Варианты ответа: а) социальная эффективность б) экономическая эффективность в) социальный эффект г) социально-экономическая эффективность	В	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
4.		Ученый, концептуально исследовавший в своих работах понятие и содержание социальной ответственности Варианты ответа: а) Дж. МакГуир б) С. Сети в) Г. Боуэн г) К. Девис	В	3
5.		Внешний стимул для бизнеса компании, занимающейся меценатством Варианты ответа: а) высокий уровень самосознания б) гражданский долг в) реклама, способствующая формированию имиджа г) известность	Б	3
6.	Задание открытого типа	Назовите виды проявления госрегулирования социальной сферы	Финансирование, информационная поддержка, юридическая поддержка налоговые льготы	3
7.		Какая теория гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей	Теория социальной ответственности	3
8.		Проявление социальной ответственности, которое уже в XIX веке практиковалось предпринимателями Германии, воспитанными на христианских ценностях	Выплата пенсий	3
9.		Назовите субъекты социальных инвестиций	Физические лица, органы государственной власти, государственные и муниципальные предприятия, российские и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации	5
10.		Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность является собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме ...=	Пирамиды	2

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1	Ответ на занятия	5*10	50	
2	Выполнение практического задания	4*10	40	
Всего			90* / 40**	-
Блок бонусов				
3	Посещение занятий	7*1	7	
4	Своевременное выполнение всех заданий	3*1	3	
Всего			10	-
Дополнительный блок**				
5	Зачет		100	
Всего			100	-
ИТОГО			100	-

Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
Опоздание на занятие	-1
Нарушение учебной дисциплины	-1
Неготовность к занятию	-5
Пропуск занятия без уважительной причины	-1

Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено
Ниже 60		

При реализации дисциплины (модуля) в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература

1. Акмаева Р. И., Дергунов В. В., Макаров К. Н. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие. – Астрахань. : ИД «Астраханский государственный университет», 2018. – 102 с.

2. Григорян Е.С., Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / Е.С. Григорян, И.А. Юрасов - М. : Дашков и К, 2016. - 248 с. - ISBN 978-5-394-02477-1 - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394024771.html>

3. Шоба В.А., Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие / Шоба В.А. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2014. - 108 с. - ISBN 978-5-7782-2397-4 - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785778223974.html>

8.2. Дополнительная литература

1. Сторожева Е.В., Теория и практика корпоративного управления [Электронный ресурс] / Е.В. Сторожева, Е.Ю. Хамутских - М. : ФЛИНТА, 2015. - 61 с. - ISBN 978-5-9765-2283-1 - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976522831.html>

2. Туркин С., Как выгодно быть добрым: Сделайте свой бизнес социально ответственным [Электронный ресурс] / Сергей Туркин. - М. : Альпина Паблишер, 2007. - 381 с. - ISBN 5-9614-0472-2 - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5961404722.html>

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех». <https://biblio.asu.edu.ru>

2. Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента»: www.studentlibrary.ru.

3. Электронная библиотечная система IPRbooks. www.iprbookshop.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

10. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а

требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т. д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т. д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).