

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



А.Н.Леухин

«04» апреля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой менеджмента



Е.В. Крюкова

«04» апреля 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Составитель(и)

**Минева О.К., профессор,
доктор экономических наук,
профессор кафедры менеджмента**

Согласовано с работодателями:

**Азизов Р.А., руководитель агентства по
занятости населения Астраханской области;
Варжина А.А., генеральный директор ООО
«Елисей»**

Направление подготовки /
специальность

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация ОПОП

**Управление персоналом в условиях цифровой
трансформации**

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

заочная

Год приёма

2024

Курс

2

Семестр(ы)

3

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

- 1.1. Целями освоения дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность»** являются формирование у студентов теоретических знаний о методических подходах к основам корпоративной и социальной ответственности; сущности корпоративной и социальной ответственности; моделях корпоративной и социальной ответственности.
- 1.2. Задачи освоения дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность»:**
- формирование практических навыков, знаний и научно-практических представлений в области корпоративной и социальной ответственности;
 - уяснение сущности корпоративной и социальной ответственности;
 - привитие навыков составления моделей корпоративной и социальной ответственности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Корпоративная социальная ответственность» относится к Блоку Б1. Шифр Б1.В.Д.06.02. Изучение дисциплины осуществляется в 3-м семестре.

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

- «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Психология профессиональной деятельности» и т. д.

Знания: идентификация психологических типов личности для оптимизации производственного процесса

Умения: применять полученные управленческие знания и навыки на практике;

Навыки: стратегического проектирования и внедрения системы мотивации и стимулирования персонала в организациях разных форм с учетом психологических типов личности

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин (модулей), для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем):

- «Обучение и развитие персонала. Управление талантами», «Современные формы и системы оплаты труда», Преддипломная практика и др.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

а) Универсальные – нет.

б) Общепрофессиональные – нет.

в) Профессиональные:

ПК-1 – Способен организовать работу по операционному управлению персоналом и работу структурного подразделения.

Таблица 1 – Декомпозиция результатов обучения

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)

ПК-1	Способы организации работы по тактическому планированию, календарные графики, экономическое планирование	организовать работу по тактическому планированию, руководить разработкой календарных графиков, руководить работой по экономическому планированию, разработать мероприятия по модернизации систем управления организации с целью реализации стратегии развития организации, руководить подготовкой проектов текущих планов;	Навыками организации работы по тактическому планированию, составлением календарных графиков, использования экономическое планирования
-------------	--	--	---

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объём дисциплины (модуля) составляет 2 зачётные единицы, в том числе 12 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них лекции – 4 час., практические – 8 часов), и 60 часов – на самостоятельную работу обучающихся

Таблица 2 - Структура и содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самостоят. работа		Формы текущего контроля успеваемости
			Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	Тема 1. Корпоративная этика и социальная ответственность	3	2	4			30	Опрос, разбор кейсов
2	Тема 2. Социальный аудит и бизнес-инициативы	3	2	4			30	Опрос, разбор кейсов
	ИТОГО	72	4	8			60	Зачет

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

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции		Общее количество компетенций
		ПК-1		

Тема 1. Корпоративная этика и социальная ответственность	36	+		1
Тема 2. Социальный аудит и бизнес-инициативы	36	+		1
Итого	72			

Краткое содержание каждой темы дисциплины.

Тема 1. Корпоративная этика и социальная ответственность

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. Принципы корпоративной этики для заинтересованных лиц. Социальная ответственность - теоретическая основа социального аудита. Международные стандарты в области социальной ответственности.

Тема 2. Социальный аудит и бизнес-инициативы

Универсальные черты и тенденции развития социального аудита. Национальные системы социальных отношений и аудита. 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. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации. Проведение социального аудита. Технологии социального аудита. Методы социального аудита.

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. 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 и практикующих упражнений под руководством преподавателя, как в группах, так и индивидуально; обсуждение конкретных ситуаций. Часть заданий после изучения соответствующей темы обучающиеся выполняют в качестве самостоятельной работы.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

По каждой теме необходимо готовиться по вопросам для собеседования. Для подготовки используйте материал лекций (в тч, в LMS Moodle «Цифровое обучение»), учебников и учебных пособий из раздела 8. «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины». Практические задания для самостоятельной работы нужно выполнять после занятия или изучения материала 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. Корпоративная этика и социальная ответственность	30	Изучение лекционного материала, работа с кейсами
Тема 2. Социальный аудит и бизнес-инициативы	30	Изучение лекционного материала, работа с кейсами

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно. Не предусмотрено.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные 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. Корпоративная этика и социальная ответственность		Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 2. Социальный аудит и бизнес-инициативы		Фронтальный опрос, тематические дискуссии	Не предусмотрено

При реализации различных видов учебной и внеучебной работы используются следующие информационные технологии: виртуальная обучающая среда (или система управления обучением LMS Moodle «Цифровое обучение») или иные информационные системы, сервисы и мессенджеры.

- использование электронных учебников электронных библиотечных систем, доступ к которым предоставляется университетом;
- использование как источников информации сайтов, находящихся в Интернете в открытом доступе (электронные библиотеки, журналы, книги, психологические тесты);
- использование возможностей электронной почты преподавателя (рассылка заданий, материалов, ответы на вопросы);
- использование LMS Moodle «Цифровое обучение» для размещения электронных образовательных ресурсов;
- использование средств представления учебной информации для проведения лекций и семинаров с использованием презентаций.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Перечень лицензионного программного обеспечения

Наименование программного обеспечения	Назначение
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
MathCad 14	Система компьютерной алгебры из класса систем автоматизированного проектирования, ориентированная на подготовку интерактивных документов с вычислениями и визуальным сопровождением
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

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
-------	--

1	<p>Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU</p>
2	<p>Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com</p>
3	<p>Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/</p>
4	<p>Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/</p>
5	<p>Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru</p>
6	<p>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</p>

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Паспорт фонда оценочных средств.

Таблица 5. Соответствие изучаемых разделов, результатов обучения и оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Корпоративная этика и социальная ответственность	ПК-1	Кейсы

2	Тема 2. Социальный аудит и бизнес-инициативы	ПК-1	Кейсы
---	--	------	-------

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. Корпоративная этика и социальная ответственность

- 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.
- Принципы корпоративной этики для заинтересованных лиц.
- Социальная ответственность - теоретическая основа социального аудита.
- Международные стандарты в области социальной ответственности.

Кейс 1.

Мценская центральная городская больница располагалась в центре города в Орловской области. Город протянулся с севера на юг на 8 км, с запада на восток на 4,7 км.

Главврач ЦКБ Роман Евгеньевич сорока лет возглавлял эту больницу уже 4 года. Начиная с ординатуры Роман Евгеньевич работал в известном Национальном Медицинском Центре в г. Москве, к 34-м годам стал руководить отделением в НМЦ, власть и признание были для него важны и ценны. Именно поэтому предложение возглавить ЦКБ в Мценске, которую было решено оснастить инновационным оборудованием по Программе модернизации здравоохранения, Роман Евгеньевич принял не долго раздумывая. Работа главного врача это важно и интересно, решил Роман Евгеньевич. Переехав в город Мценск, он принялся за обустройство ЦКБ, хозяином и администратором он действительно был не плохим.

Руководство Министерства здравоохранения не подвело, технику предоставили, больницу переоборудовали, обучили персонал. Все это происходило под руководством Роман Евгеньевича. К моменту наступления нашей истории, ЦКБ показали несколько раз по Первому каналу, а также

в программе Вести, когда ее посещал кто-то из правительства, чиновники из министерства здравоохранения тут тоже были частым гостями. Роман Евгеньевич был доволен. Люди со всех районов Орловской области, да и всего ЦФО, съезжались к ним на лечение. Главврачи больниц из ближайших городов Орла, Тулы, Новомосковска только мечтали о такой технике, но так оснастить свои больницы не было возможности.

Сотрудники, ранее скептически относившиеся к Роману Евгеньевичу, переведенному «администратору- карьеристу» из Москвы, теперь уважали и ценили его мнение. Врачи ЦКБ были довольны и работой, и условиями, которые создал им Роман Евгеньевич. Зарплата врачей, учитывая доплаты за инновационные методы в лечении, сильно отличалась от зарплат коллег. Широкая практика позволяла им повышать свою квалификацию и работать на перспективу, быть на «передовой»; клиника по направлению ДМС стала зарабатывать хорошие деньги, которые становились надбавкой врачам «за инновации».

Роман Евгеньевич прислушивался к мнению своих сотрудников, но ключевые управленческие решения всегда принимал сам. Не всегда с ними были согласны, но глобальных конфликтов в коллективе не возникало. Кто был категорически против изменений, давно покинули больницу, Роман Евгеньевич приложил к этому усилия в начале своей работы.

Этим утром Роман Евгеньевич собрал заведующих отделений на еженедельную планерку для решения административных вопросов: нужно утвердить график отпусков на следующий год, разобрать жалобу больного и обсудить проведение стажировок для врачей из Финляндии. В программу стажировки входило ознакомление с рабочими процессами и инновационными методиками, применяемыми в ЦКБ, участие в ежедневном обходе врачей. Финских врачей из маленького города Сааремаа больше всего интересовали вопросы технологических особенностей инновационного оборудования, а также повышение качества раннего диагностирования заболеваний.

Поскольку в Финляндии практически все жители хорошо говорят на английском языке, то для врачей, приезжающих на стажировку, общение на английском языке не вызывало сложностей. Однако для врачей ЦКБ английский язык был барьером в общении с коллегами. Роман Евгеньевич в свое время окончил школу с углубленным изучением английского языка и практиковал язык при любой возможности. Выход был найден. Все его заведующие отделениями рассказывают про инновационные методики и технологии на русском языке, а он переводит информацию иностранцам. Ему не сложно, но тут Роман Евгеньевич задумался, а как это выглядит со стороны, осознав всю величину «трагедии».

На планерке, заканчивая рассказ про стажировку, он сказал своим сотрудникам: «Уважаемые коллеги! Прошу вас подготовить выступление, включить в него презентацию своего отделения и вопросы технологических особенностей инновационного оборудования на английском языке. Если вам сложно бегло говорить, то сначала напишите выступление на английском, а потом просто выучите его. Прошу вас подготовить первый вариант ваших переведенных выступлений, показать его мне, чтобы я исправил ошибки, а потом эту речь выучить до конца этой недели». На этой фразе народ заволновался.

Особенно активно выступал против Петр Петрович. «А если будут задавать вопросы? А какое у меня произношение!!!» - с возмущением в голосе проговорил он. «Если будут задавать вопросы, я вам буду переводить» - стал спокойно отвечать Роман Евгеньевич. «Это несерьезно. Не знаем - так не знаем!!! Зачем пыль в глаза пускать? Я не собираюсь участвовать в этой профанации!!!» - ответил Петр Петрович. «Я не хочу выглядеть как министр спорта Мутко «Лет ми спик фром май харт» - пробурчал Петр Петрович, чтобы все слышали, и закатил глаза.

К концу недели подготовили текст на английском только 3 из 8 заведующих, один из этих трех сотрудников выучил. Роман Евгеньевич наседавал на своих подчиненных: «Если к понедельнику вы не подготовите текст, забудьте о надбавках за инновации!!!» грозно вещал он. Поднажав еще на своих подчиненных, Роман Евгеньевич добился того, что к стажировке финнов только Петр Петрович не выступал на английском, остальные зав отделениями, кто-то сносно, а кто-то не очень уверенно пробормотали свой текст. Роман Евгеньевич отвечал на возникающие у финнов вопросы.

За 3-й квартал Петр Петрович не получил надбавку за инновационные методы, а это составляло 15% от его дохода.

Тема 2. Социальный аудит и бизнес-инициативы

- Универсальные черты и тенденции развития социального аудита.
- Национальные системы социальных отношений и аудита.
- 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.
- Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации.
- Проведение социального аудита.
- Технологии социального аудита.
- Методы социального аудита.
- 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.
- Этика бизнеса и корпоративная социальная ответственность.
- Добровольные социальные инициативы бизнеса.
- Стимулирование личного участия человека в социальном развитии.
- Ответственность работодателя и личная ответственность работника.

Кейс 2.

Вы – лидер рынка! Пока. В основном, за счёт старых долгосрочных контрактов с крупными игроками.

Ваши конкуренты (их немало) так и норовят оттяпать у вас «кусочек пирога». У многих из них быстрая динамика роста – за счет работы с малым и средним бизнесом, со стартапами, которые активно развиваются в вашем сегменте. Более того, у нескольких игроков есть комплексное решение: и разработка под заказ, и производство и сервисное обслуживание.

Директор по развитию предлагает проект по модернизации производства (оборудование не новое). Вы сможете выпускать более технологичную продукцию и выходить на новые рынки сбыта. Конечно, он понимает, что и людям будет необходимо повышать свою квалификацию. Но генеральный директор не готов – потребуются довольно значительные затраты. И не понятно – когда окупиться. Персонал он не хочет лишней раз дёргать и раздражать.

Вы - второе лицо в компании - директор по персоналу, также видите, что нужны перемены. У Вас есть менеджер по персоналу, которая с удовольствием создает тренинги, занимается обучением и развитием сотрудников, проводит анкетирование, работает с отзывами сотрудников на порталах по поиску работы.

Дело в том, что в вашу компанию не охотно идут молодые специалисты. Опыт и заработные платы растут медленно. И условия труда несколько хуже, чем у конкурентов. Система мотивации, судя по отзывам самих сотрудников, уже устарела - не способствует развитию людей и высокому качеству выпускаемой продукции.

Опытные (и немолодые) работники боятся остаться не у дел. Поэтому не сильно помогают молодым.

Итог – неуклонно снижается качество продукции. Растет количество рекламаций от клиентов.

Вопросы по кейсу:

Какие проблемные области Вы видите в данной ситуации? (обычно, проблемы видят в плохих условиях труда / не новом оборудовании / неэффективной системе мотивации / снижающемся качестве продукции и т.д.)

Какие из них являются, на Ваш взгляд, наиболее актуальными? Почему так считаете?

Что нужно сделать первым делом? Что далее? (Желательно объяснить логику улучшений - на чем фокусируется группа).

По каким параметрам будете оценивать прогресс изменений? Могут ли другие факторы влиять на данные параметры?

Перечень вопросов на зачет

1. Универсальные принципы корпоративной этики. Всеобщие (основополагающие) этические принципы делового поведения.
2. Международные этические принципы бизнеса. Честность, порядочность и надежность. Уважение прав собственности.
3. Коллегиальность. Критика, исправление этических ошибок бесконфликтность.
4. Экологический принцип. Гедонистический принцип.
5. Корпоративная социальная ответственность. Принципы корпоративной этики для заинтересованных лиц.
6. Социальная ответственность - теоретическая основа социального аудита. Международные стандарты в области социальной ответственности.
7. Универсальные черты и тенденции развития социального аудита. Национальные системы социальных отношений и аудита.
8. Характерные черты российской модели социального аудита. Аудит системы управления человеческими ресурсами.
9. Механизмы реализации социального аудита. Социальная ответственность государства, бизнеса, профсоюзов в России.
10. Социальный аудит в системе социального партнерства. Значение и особенности российской модели социального аудита.
11. Основные задачи и направления аудита системы управления человеческими ресурсами. Аудит формирования персонала.
12. Аудит организации и нормирования труда. Аудит оплаты труда. Аудит системы управления развитием персонала.
13. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации. Проведение социального аудита.
14. Технологии социального аудита. Методы социального аудита.
15. Бизнес и промышленность в условиях конкуренции. Корпоративная социальная ответственность. Корпоративная благотворительность.
16. Финансовые отношения в корпорациях. Связи с клиентами и «маркетинговый комплекс».
17. Корпоративная практика как модель. Этика бизнеса и корпоративная социальная ответственность. Добровольные социальные инициативы бизнеса.
18. Стимулирование личного участия человека в социальном развитии. Ответственность работодателя и личная ответственность работника.

Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

ПК-1 – Способен организовать работу по операционному управлению персоналом и работу структурного подразделения

1	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	Какая из перечисленных функций организационной культуры способствует успешной реализации стратегии управления? А. Формирование идентичности сотрудников Б. Обеспечение социальной стабильности В. Поддержание дисциплины в коллективе Г. Адаптация к внешним изменениям	Г	2
2	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	Какой из методов диагностики организационной культуры позволяет наиболее точно выявить соответствие культуры стратегическим целям компании? А. Анкетирование сотрудников Б. Кейсы и практические задачи В. Анализ ценностных разрывов Г. Оценка мотивационных установок	В	2
3	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	Какой элемент организационной культуры обеспечивает интеграцию стратегии управления и психологического сопровождения изменений? А. Корпоративные традиции Б. Ценности и нормы В. Визуальные символы Г. Обучение сотрудников	Б	2

4	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	Какой подход наиболее эффективен для разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления в межкультурной среде? А. Классификация С. Ханди Б. Типология М. Бурке В. Измерения Г. Хофстеде Г. Уровни культуры Э. Шейна	В	2
5	Задание комбинированного типа (с выбором одного варианта ответа и обоснованием выбора)	Какой элемент организационной культуры играет ключевую роль в обеспечении успешной реализации стратегии управления? А. Ритуалы и традиции организации Б. Система коммуникации между сотрудниками В. Ценности и нормы компании Г. Корпоративные символы	В Ценности и нормы компании формируют стратегическую направленность организации. Они служат связующим звеном управленческими целями, операционной деятельностью вспомогательную ценностей.	10
6	Задание открытого типа (с развернутым ответом)	Какое определение организационной культуры дал Эдгар Шейн?	Э. Шейн определяет организационную культуру как систему общих базовых допущений, которые группа разработала, открыла или сформировала,	10
7	Задание открытого типа (с развернутым ответом)	Какие уровни организационной культуры выделяет Эдгар Шейн?	Э. Шейн выделяет три уровня организационной культуры: Артефакты — видимые элементы, такие как дизайн офиса, ритуалы. Ценности — официально провозглашённые принципы и нормы. 3. Базовые допущения —	10

			скрытые, неосознаваемые убеждения и восприятия	
8	Задание открытого типа (с развернутым ответом)	Какую типологию организационной культуры предложил Чарльз Хэнди?	Ч. Хэнди предложил четыре типа организационной культуры: Культура власти — сосредоточена на лидерстве. Культура роли — опирается на правила и структуры. Культура задачи — ориентирована Культура личности — фокус на индивидуальных интересах сотрудников.	10
9	Задание открытого типа (с развернутым ответом)	Какие культурные измерения выделил Герт Хофстеде?	Г. Хофстеде выделил шесть культурных измерений: 1. Дистанция власти. 2. Индивидуализм 3. Неопределённости. 4. Маскулинность 5. Долгосрочная 6. Удовлетворение	10
10	Задание открытого типа (с развернутым ответом)	Какой метод диагностики организационной культуры предложил Эдгар Шейн?	Э. Шейн предложил анализ трёх уровней культуры: изучение артефактов, выявление заявленных ценностей и изучение базовых допущений через наблюдение, интервью и анкетирование.	10

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

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

Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	Выполнение практических заданий	LMS Moodle «Цифровое обучение»	80	до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»
Всего			80	-
Блок бонусов				
2.	Своевременное выполнение всех заданий – до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»		10	
Всего			90	-
Дополнительный блок				
3. Зачет			10	
ИТОГО			100	-

Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
<i>Неготовность к занятию</i>	- 5

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)	Зачтено
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература:

- Божук, С. Г. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / С. Г. Божук, В. В. Кулибанова, Т. Р. Тэор. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 226 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09589-0.
- Завьялова, Е. Б. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / Е. Б. Завьялова, Ю. К. Зайцев, Н. В. Студеникин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 125

с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08409-2.

3. Валишин, Е. Н., Организационная культура : учебное пособие / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. — Москва : Русайнс, 2024. — 148 с. — ISBN 978-5-466-04565-9. — URL: <https://book.ru/book/951970> (дата обращения: 17.08.2024). — Текст : электронный.

8.2. Дополнительная литература

1. Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков [и др.] ; под редакцией Э. М. Короткова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07332-4.
2. Патутина, Н. А., Организационная культура : учебное пособие / Н. А. Патутина. — Москва : Русайнс, 2024. — 149 с. — ISBN 978-5-466-06857-3. — URL: <https://book.ru/book/953949> (дата обращения: 17.08.2024). — Текст : электронный.
3. Тихонов, А. И., Основы организационной культуры и делового общения : учебное пособие / А. И. Тихонов, В. Г. Коновалова, М. А. Федотова. — Москва : Русайнс, 2024. — 137 с. — ISBN 978-5-466-04766-0. — URL: <https://book.ru/book/952170> (дата обращения: 17.08.2024). — Текст : электронный.

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на электронной платформе ООО «БИБЛИОТЕХ»: <https://biblio.asu.edu.ru>.
2. Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» <http://dlib.eastview.com>. Регистрация с компьютеров АГУ.
3. Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) <http://mars.arbicon.ru>
4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам - <http://window.edu.ru>
5. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации - <https://minobrnauki.gov.ru>
6. Информационно-аналитический портал государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» - <http://zhit-vmeste.ru>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Рабочая программа дисциплины 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).