

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шарифуллин Рамиль Анварович

Должность: Директор Казанского филиала

Дата подписания: 05.09.2024 18:42:10

Уникальный программный ключ:

65fd6cbdf7eae27c01b701aabc1bc13d72d7b00b08b212e44091c482448eba9

КАЗАНСКИЙ ФИЛИАЛ

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»

Рабочая программа дисциплины (модуля)

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Набор 2024 г.

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль «Управление недвижимостью»

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС

Разработчик: Фасхутдинова М.С., к.э.н., доцент

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики (протокол №14 от 05.06.2024г.).

И.о.зав.кафедрой Фасхутдинова М.С., к.э.н., доцент

Казань, 2024

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины (модуля)
Корпоративная социальная ответственность
наименование дисциплины в соответствии с учебным планом
наименование дисциплины в соответствии с учебным планом
для набора _2024 года на 2024-2025 уч.г.

Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры

Актуализация выполнена _____
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

_____ «__»20__ г.

ПОДПИСЬ

Зав. кафедрой _____
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

_____ «__»20__ г.

ПОДПИСЬ

Оглавление

	Наименование разделов	Стр.
	Аннотация рабочей программы	4
1.	Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)	5
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	5
3.	Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	6
4.	Содержание дисциплины (модуля)	6
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	12
6.	Материально-техническое обеспечение	23
7.	Карта обеспеченности литературой	24
8.	Фонд оценочных средств	26

Аннотация рабочей программы дисциплины

«Корпоративная социальная ответственность»

Автор-составитель: Фасхутдинова М.С

Цель изучения дисциплины	Целью освоения дисциплины — формирование знаний и умений, необходимых менеджеру предприятия для решения проблем социально ответственного поведения бизнеса, для анализа и оценки его роли в социально-экономическом развитии.
Место дисциплины в структуре ОПОП	<p>Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» Б1. О.20 относится к дисциплинам обязательной части ОПОП по направлению подготовки 38.03.02. Менеджмент.</p> <p>Изучение дисциплины является важной общепрофессиональной дисциплиной федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.</p> <p>Являясь одной из важнейших составляющих, дисциплина направлена на подготовку высокопрофессиональных современных специалистов, обладающих общенаучным кругозором, глубокими знаниями в области бизнеса, способных эффективно использовать теоретические знания и инновационные технологии. Теоретическая и практическая подготовка студентов способствует формированию профессиональной компетенции в сфере оценки бизнеса, создает предпосылки для формирования мотивации и интереса к изучению дисциплины программы и дальнейшей профессиональной деятельности.</p> <p>Базовый курс «Корпоративная социальная ответственность» обеспечивает взаимосвязь и гармонизацию изучения других дисциплин, таких как «Теория менеджмента», «Маркетинг» и другие смежные профилирующие дисциплины учебного цикла профиля «Управление недвижимостью».</p>
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	<p>Студент должен обладать следующими компетенциями:</p> <p>ОПК 3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;</p> <p>ОПК 3.1 Разрабатывать и реализовывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости</p> <p>ОПК 3.2 Формулировать логично и системно, и обосновывать организационно-управленческие решения в сфере менеджмента и управления недвижимостью, определяя процесс их реализации и прогнозируя оценку результативности.</p>
Содержание дисциплины (модуля)	<p>Тема 1. Корпоративная социальная ответственность: понятие и история формирования</p> <p>Тема 2. Социальные функции деловой активности</p> <p>Тема 3. Социальная ответственность бизнеса: зарубежный и отечественный опыт</p> <p>Тема 4. Стадии позиционирования и рецепции бизнеса в социальной среде</p> <p>Тема 5. Благотворительность и социальные инвестиции бизнеса</p> <p>Тема 6. Традиционные модели и технологии КСО: прямые инвестиции</p>

	Тема 7. Традиционные модели и технологии КСО: косвенные инвестиции Тема 8. Коммуникативные технологии КСО Тема 9. Модели оценки КСО Тема 10. Проблема эффективности КСО
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.
Форма промежуточной аттестации	Дифференцированный зачет

1. Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины — формирование знаний и умений, необходимых менеджеру предприятия для решения проблем социально ответственного поведения бизнеса, для анализа и оценки его роли в социально-экономическом развитии.

В результате освоения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» студент должен приобрести следующие компетенции:

Таблица 1.1

№ п/п	Код компетенции	Название
	ОПК 3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;
1	ОПК 3.1	Разрабатывать и реализовывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости;
2	ОПК 3.2	Формулировать логично и системно, и обосновывать организационно-управленческие решения в сфере менеджмента и управления недвижимостью, определяя процесс их реализации и прогнозируя оценку результативности.

Планируемые результаты освоения дисциплины в части каждой компетенции указаны в картах компетенций по ОПОП.

В рамках дисциплины осуществляется воспитательная работа, предусмотренная рабочей программой воспитания, календарным планом воспитательной работы.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» Б1. О.19 относится к дисциплинам обязательной части ОПОП по направлению подготовки 38.03.02. Менеджмент.

Изучение дисциплины является важной общепрофессиональной дисциплиной федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Являясь одной из важнейших составляющих, дисциплина направлена на подготовку высокопрофессиональных современных специалистов, обладающих общенаучным кругозором, глубокими знаниями в области бизнеса, способных эффективно использовать теоретические знания и инновационные технологии. Теоретическая и практическая подготовка студентов способствует формированию профессиональной компетенции в сфере оценки бизнеса, создает предпосылки для формирования мотивации и интереса к изучению дисциплины программы и дальнейшей профес-

сиональной деятельности.

Базовый курс «Корпоративная социальная ответственность» обеспечивает взаимосвязь и гармонизацию изучения других дисциплин, таких как «Теория менеджмента», «Маркетинг» и другие смежные профилирующие дисциплины учебного цикла профиля «Управление недвижимостью».

Для освоения программы настоящей дисциплины должны быть рассмотрены следующие задачи:

теоретические знания в области проблем, связанных с социально ответственным поведением бизнеса;

общими представлениями о преимуществах корпоративной социальной ответственности для бизнеса, ее роли в создании положительного имиджа и деловой репутации компании;

современными подходами к моделированию корпоративной социальной ответственности.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 2.1

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	2 семестр
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	4	144	144
Контактная работа		10	10
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		134	134
Занятия лекционного типа		6	6
Занятия семинарского типа		4	4
в том числе с практической подготовкой (при наличии)		4	4
Форма промежуточной аттестации			Дифф.зачет

4. Содержание дисциплины

4.1. Текст рабочей программы

Тема 1. Корпоративная социальная ответственность: понятие и история формирования

Факторы становления концепции корпоративной социальной ответственности (Corporate Social Responsibility, CSR) в конце XIX – начале XX столетий. Борьба профсоюзов в защиту прав трудящихся, развитие благотворительности. Антитрестовское законодательство, активное продвижение бизнеса в политику. Великая Депрессия и кодексы честной конкуренции. Экологическое движение 1970-х и концепция «нулевого роста». Международные конвенции и дискуссии о КСО 1970-1980-х годов. Корпоративной социальной ответственности как приоритет ЕС и ООН. КСО как системообразующий принцип и философия современного бизнеса. КСО и национальные деловые культуры. КСО и этика бизнеса.

Тема 2. Социальные функции деловой активности

Особенности взаимодействия бизнеса и общества. Экономическая и инновационная функции современного бизнеса. Политическая функция бизнеса и менеджмента. Цивилизованное лобби и коррупция. Лидерская и интегративная функции деловой активности. Бизнес, менеджмент и нравственная культура общества. Деловая активность и социальное партнерство. Бизнес и некоммерческие организации (НКО). Деловая активность и развитие гражданского общества. Роль бизнеса и менеджмента в современном российском обществе.

Тема 3. Социальная ответственность бизнеса: зарубежный и отечественный опыт

Зарубежный опыт развития КСО. Социальные нефинансовые отчеты и рынок ценных бумаг. Международные конвенции и стандарты КСО первого и второго поколения.

КСО «по-советски»: опыт разработки планов социально-экономического развития предприятий и регионов. Социальная политика компаний в стадии первоначального накопления. Особенности восприятия и развития КСО в современной России.

Формы и виды социальной ответственности современного бизнеса. КСО внутри и вне организации. Ответственность перед потребителями. Развитие человеческих ресурсов и вложения в человеческий капитал. Добросовестная деловая практика (отношения с партнерами, инвесторами, способы ведения конкурентной борьбы). Корпоративное гражданство: сотрудничество с местными и федеральными органами власти, участие в стратегическом развитии территории размещения. Экология и безопасность. Участие в развитии гражданского общества: участие в фондах, попечительских советах, поддержка социально незащищенных групп населения, детства и юношества, культуры и искусства, профессиональных организаций и мероприятий, спорта и здорового образа жизни, здравоохранения. Международные и отечественные организации, занимающиеся вопросами КСО.

Тема 4. Стадии позиционирования и рецепции бизнеса в социальной среде

Первоначальное накопление: война всех против всех и проблема легитимности и общественного признания «победителей», новых собственников. Стадия «служения» (благотворительность, филантропия) и ее неоднозначные результаты. Необходимость перехода от филантропии к социальным инвестициям, корпоративному гражданству и социальному партнерству. Проблема признания и уважения бизнеса в современной России.

Тема 5. Благотворительность и социальные инвестиции бизнеса

Социальная политика и социальные коммуникации бизнеса. Спонсорство, патронаж и благотворительность. Социальные функции и возможности благотворительности. Факторы и условия развития благотворительности. Традиции благотворительности в дореволюционной России. Проблемы развития благотворительности в современной России (недостаток информации, законодательство, непрофессионализм НКО, общество и экономика недоверия, особенности нормативно-ценностного содержания российской нравственной культуры и духовного опыта).

Эмоциональность, субъективность и малая рациональность благотворительности бизнеса. Благотворительность и опасность нецелевого использования средств. Благотворительность как дело не бизнеса, а бизнесменов, реализации свободы воли личности, но не компании. Необходимость перехода к КСО как социальным инвестициям.

Тема 6. Традиционные модели и технологии КСО: прямые инвестиции

Прямые социальные инвестиции компании. Преимущества технологии (прямой контроль финансов, «короткая рука»). Недостатки технологии: существенные финансовые затраты, проблема анализа эффективности, трудоемкость, угроза превращения компании в «дойную корову» органов власти, потребительского отношения общественности.

					ля, НИРС				
	2 семестр								
1	Корпоративная социальная ответственность: понятие и история формирования	ОПК 3.1 ОПК 3.2	10	2	8	1	1*	1	Фронтальный опрос. Доклады. Кейс-задачи. Контрольная работа.
2	Социальные функции деловой активности	ОПК 3.1 ОПК 3.2	16	2	14	1	1*	1	Фронтальный опрос. Доклады. Тесты. Деловая игра. Контрольная работа.
3	Социальная ответственность бизнеса: зарубежный и отечественный опыт*	ОПК 3.1 ОПК 3.2	16	2	14	1	1*	1	Фронтальный опрос. Доклады. Кейс-задачи. Контрольная работа.
4	Стадии позиционирования и рецепции бизнеса в социальной среде	ОПК 3.1 ОПК 3.2	16	2	14	1	1*	1	Фронтальный опрос. Доклады. Контрольная работа.
5	Благотворительность и социальные инвестиции бизнеса	ОПК 3.1 ОПК 3.2	15	1	14	1	-	-	Фронтальный опрос. Доклады. Тесты. Контрольная работа.
6	Традиционные модели и технологии КСО: прямые инвестиции	ОПК 3.1 ОПК 3.2	15	1	14	1	-	-	Фронтальный опрос. Доклады. Тесты. Контрольная работа.
7	Традиционные модели и технологии КСО: косвенные инвестиции	ОПК 3.1 ОПК 3.2	14	-	14	-	-	-	Фронтальный опрос. Доклады. Тесты. Контрольная работа.
8	Коммуникативные технологии КСО	ОПК 3.1 ОПК 3.2	14	-	14	-	-	-	Фронтальный опрос. Доклады. Тесты. Контрольная работа.
9	Модели оценки КСО	ОПК 3.1 ОПК 3.2	14	-	14	-	-	-	Фронтальный опрос. Доклады. Тесты. Контрольная работа.

									бота.
10	Проблема эффективности КСО	ОПК 3.1 ОПК 3.2	14		14	-	-	-	Фронтальный опрос. Доклады. Тесты. Контрольная работа.
	Дифф.зачет								
	ИТОГО:		144	10	134	6	4	4	

4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

Таблица 4.1

№ темы	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
	2 семестр	
1	Корпоративная социальная ответственность: понятие и история формирования	8
2	Социальные функции деловой активности	14
3	Социальная ответственность бизнеса: зарубежный и отечественный опыт	14
4	Стадии позиционирования и рецепции бизнеса в социальной среде	14
5	Благотворительность и социальные инвестиции бизнеса	14
6	Традиционные модели и технологии КСО: прямые инвестиции	14
7	Традиционные модели и технологии КСО: косвенные инвестиции	14
8	Коммуникативные технологии КСО	14
9	Модели оценки КСО	14
10	Проблема эффективности КСО	14
	Итого:	134

Для самопроверки следует ответить на вопросы, которые обычно имеются в учебных пособиях. Они акцентируют внимание на наиболее важных вопросах темы. Частое обращение к конспекту показывает недостаточное усвоение основных вопросов темы. Необходимость частого обращения к учебнику показывает неумение правильно конспектировать основные понятия и закономерности темы.

Контрольные задания

Рефераты пишутся исходя из следующего принципа распределения тем:

1. Основные факторы социальных изменений в современном обществе;
2. Основные проблемы социального развития;
3. Производительность труда и управление социальным развитием организации;
4. Способы измерения уровня удовлетворенности трудом;
5. Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем на уровне организации: социально-трудовая концепция управления;
6. Концепция корпоративной социальной ответственности в США;
7. Концепция корпоративной социальной ответственности в Европе;
8. Концепция корпоративной социальной ответственности в Канаде;
9. Необходимость развития корпоративной социальной ответственности в России;
10. Сущность и содержание социально-трудовых отношений;
11. Государство в системе социального партнерства;

12. Российские работодатели как субъект социального партнерства;
13. Роль профсоюзов в становлении социального партнерства;
14. Зарубежный опыт социального партнерства;
15. История коллективно-договорного регулирования в России;
16. Роль охраны труда в социальной защите работников;
17. Социально-психологический климат как фактор внутренней социальной среды организации;
18. Обучение персонала как фактор повышения качества трудовой жизни;
19. Организационная культура как фактор повышения качества трудовой жизни;
20. Развитие корпоративного социального страхования;
21. Рейтинг социальной ответственности;
22. Корпоративная социальная ответственность: роль в создании положительного имиджа и деловой репутации компании;
23. Пути и проблемы повышения социальной ответственности российских компаний;
24. Роль государства в формировании программ корпоративной социальной ответственности;
25. Социально ответственное поведение и корпоративная культура в системе государственного управления;
26. Уровни участия бизнеса в социальной сфере;
27. Взаимоотношения российского бизнеса с некоммерческими организациями и Фондами местных сообществ;
28. Работодатели в системе социального партнерства;
29. Нефинансовая (социальная) отчетность организации;
30. Модели социальной политики и корпоративная социальная ответственность;

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ДИФФ.ЗАЧЕТУ

1. Стадии позиционирования бизнеса в обществе.
2. Действие каких причин привело к становлению концепции корпоративной социальной ответственности (Corporate Social Responsibility, CSR) в конце XIX – начале XX столетий.
3. Корпоративная социальная ответственность как системообразующий принцип и философия современного бизнеса.
4. Социальные функции деловой активности.
5. Корпоративная социальная ответственность и особенности национальных (этнических) деловых культур.
6. Формы сотрудничества бизнеса и власти.
7. Бизнес, этика и нравственная культура общества.
8. Зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности.
9. Становление корпоративной социальной ответственности в РФ.
10. Корпоративная социальная ответственность и общественное мнение в современной России (отношение к собственникам, бизнесу в целом).
11. Формы и виды социальной ответственности современного бизнеса.
12. Развитие человеческих ресурсов и вложения в человеческий капитал.
13. Добросовестная деловая практика (отношения с партнерами, инвесторами, способы ведения конкурентной борьбы).
14. Участие бизнеса в развитии гражданского общества: формы и направления.
15. Спонсорство, патронаж и благотворительность: отличия и место в корпоративной социальной ответственности.
16. Проблемы развития спонсорства, патронажа и благотворительности в современной России.
17. Роль некоммерческих организаций в развитии благотворительности и корпоративной социальной ответственности.

18. Благотворительность и социальные инвестиции: отличия и соотношение.
19. Основные международные стандарты корпоративной социальной ответственности
20. Хартии и конвенции отечественного бизнеса по корпоративной социальной ответственности.
21. Стейкхолдеры и контактные группы PR.
22. Прямые социальные инвестиции компании («короткая рука»): преимущества и недостатки.
23. Косвенные социальные инвестиции («длинная рука»): преимущества и недостатки.
24. Корпоративная социальная ответственность и государственно-частное партнерство.
25. Модели оценки корпоративной социальной ответственности.
26. Рейтинговая методика корпоративной социальной ответственности.
27. Соотношение корпоративной социальной ответственности и PR.
28. Корпоративная социальная ответственность, имидж, репутация и брендинг.
29. Корпоративная социальная ответственность как многовекторный социальный диалог бизнеса.
30. Проблема оценки эффективности корпоративной социальной ответственности.
31. Виды и уровни эффективности корпоративной социальной ответственности.
32. Эффективность КСО для общества и для бизнеса.

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

Не предусмотрено

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

5.1. Учебно-методические рекомендации по изучению дисциплины (модуля)

1. Общие положения

Для успешного освоения дисциплины студент должен изучить следующие элементы образовательного процесса:

- самостоятельное изучение разделов и тем курса по учебникам и учебным пособиям с последующей самопроверкой и решением типовых задач;
- индивидуальные консультации (очные и письменные);
- посещение лекций, семинаров,
- сдача зачета по всему курсу.

2. Лекционные занятия (теоретический курс)

Общие рекомендации по подготовке к лекциям:

В период сессии студентам читаются лекции, на которых рассматриваются наиболее важные темы и разделы курса, а также рассматриваются вопросы, недостаточно полно или точно освещенные в учебной литературе или вызывающие затруднения у большого числа студентов.

При преподавании дисциплины используются преимущественно следующие типы лекционных занятий:

Лекция-дискуссия

Лекция-консультация

Лекции – вид учебного занятия, основанный на устном систематическом и последовательном изложении материала по какой-либо проблеме, теме.

Основные этапы подготовки к лекционному занятию:

1. Определение темы лекции (название – лаконичное, краткое, четкое);
2. Выделение главных вопросов;

3. Определение объема материала по каждому вопросу (в результате определяется объем всей лекции);
4. Подбор и изучение всего литературного материала;
5. Подбор наглядного материала, ТСО и дидактического материала к нему;
6. Составление плана лекции;
7. Написание полного текста лекции.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить студентов с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия. Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала. Раскрывая содержание учебных вопросов, акцентировать внимание студентов на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов.

Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала риторические вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности студентов, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой студентов по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категориальный аппарат. В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить план очередного семинарского занятия, дать краткие рекомендации по подготовке студентов к семинару. Определить место и время консультации студентам, пожелавшим выступить на семинаре с докладами и рефератами по актуальным вопросам обсуждаемой темы.

Лекция должна быть органически связана с другими видами учебных занятий: семинарами, лабораторными работами, учебной и производственной практикой, самостоятельной работой студентов.

Рекомендации по темам:

Тема 1. Корпоративная социальная ответственность: понятие и история формирования

Корпоративная социальная ответственность (КСО, также называемая корпоративная ответственность, ответственный бизнес и корпоративные социальные возможности) — это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны общественной сферы. Это обязательство выходит за рамки установленного законом обязательства соблюдать законодательство и предполагает, что организации добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом.

Тема 2. Социальные функции деловой активности

Особенности взаимоотношения бизнеса и общества обусловлены местом и весьма существенными функциями бизнеса в современном обществе. Наука и искусство менеджмента, или корпоративного управления, — одно из важнейших достижений цивилизационного опыта. Это непрерывно совершенствующийся синтез теории и практики, анализа и интуиции, функциональных знаний и умения руководить подчиненными, способности плодотворно вести дела с партне-

рами и клиентами и поддерживать заинтересованность сотрудников в достижении целей компании.

Деловая активность (бизнес) - одна из наиболее динамичных и пластичных форм человеческой деятельности. Ее технология (менеджмент) менялась и радикально, особенно - за последнюю сотню лет.

Тема 3. Социальная ответственность бизнеса: зарубежный и отечественный опыт

В нашей стране, где еще не накоплено достаточного внутреннего опыта ведения социально ответственного бизнеса, лучшие западные образцы должны приниматься на веру. Российским компаниям не следует отказываться от использования в своей деятельности готовых принципов и стандартов КСО. Однако при развитии данной системы следует воздерживаться от простого копирования устоявшихся положений и принятия неработающих документов «для галочки». В основу должна быть поставлена целесообразность: компаниям следует внедрять отдельные элементы корпоративной социальной ответственности, принимая во внимание свои бизнес-цели и задачи, стадию развития организации, а также ожидания по отношению к компании всех заинтересованных сторон.

Тема 4. Стадии позиционирования и рецепции бизнеса в социальной среде

В современном обществе происходит интенсивное переосмысление роли и места бизнеса в нем. Так же, как конкуренция выходит за рамки рыночной среды, так и стратегия развития, эффективность бизнеса не могут ограничиваться традиционными показателями. Во все большей степени успех проявляет зависимость от формирования и продвижения привлекательного имиджа и репутации фирмы и ее руководства, упрочения корпоративной культуры, достижения общности интересов с широким кругом контактных групп (потребители и партнеры, конкуренты и инвесторы, органы власти и журналисты, организованная общественность и население, персонал). Наиболее полно эта тенденция проявляется в развитии ответственного социального партнерства бизнеса с его социальной средой, необходимости социальных инвестиций, формировании критериев социально ответственного бизнеса.

Тема 5. Благотворительность и социальные инвестиции бизнеса

В бизнес-сообществе утвердилось понимание социальной ответственности как компенсации обществу за неравномерное распределение доходов. 50% предпринимателей разделяют мнение, что даже если высокие доходы являются результатами усилий отдельных людей, им все равно следует «делиться» с обществом. В благотворительной деятельности принимают участие 70% всех российских компаний (в Соединенных Штатах Америки в данной сфере не задействовано всего лишь 2% компаний, в Европе — 4%), 87% корпораций заявляют о намерениях развивать благотворительное направление. Некоторые компании для осуществления благотворительной деятельности создают собственные фонды (например, благотворительный фонд «Лукойл») и занимаются социальными инвестициями, как, например, «Газпром», «Сибнефть», «РуссНефть», ТНК-ВР(ОАО). Чем крупнее компания, тем активнее она сочетает благотворительность и имиджевую рекламу.

Тема 6. Традиционные модели и технологии КСО: прямые инвестиции

Политика корпоративной социальной ответственности характеризует отношение компании к людям и организациям, с которыми она сталкивается в ходе своей деятельности, к обществу в целом. Рассмотрим, каким образом могут быть обозначены и реализованы основные принципы данной политики.

Тема 7. Традиционные модели и технологии КСО: косвенные инвестиции

Подход к реализации данной политики зависит от размера организации, сектора бизнеса, сложившихся традиций, взглядов собственников и акционеров. Так, некоторые предприятия фокусируются только на одном компоненте КСО (на экологическом, на социальных программах для

местного сообщества и т. д.), другие стремятся сделать философию социальной ответственности неотъемлемой частью всей деятельности корпорации. Например, крупные западные компании включают принципы политики КСО в стратегический план, упоминают их в описаниях корпоративных миссии и ценностей, а также во внутренних документах (трудовых договорах, правилах распорядка, положении о совете директоров и др.). Данный подход к социальной ответственности объясняется ее тесной взаимосвязью с корпоративной этикой: организация, которая приветствует инновации и независимость мышления, не может позволить, чтобы работа ее сотрудников расходилась с положениями корпоративного этического кодекса или других стандартов деятельности.

Тема 8. Коммуникативные технологии КСО

Важно рассмотрение такого явления как корпоративная социальная ответственность бизнеса в контексте связей с общественностью, поскольку основная коммуникационная задача бизнес-организаций заключается в формировании благоприятного информационного пространства для успешного функционирования. Связи с общественностью, как и многие другие отрасли, оперативно реагируют на изменения в коммуникационной среде. Расширяется спектр коммуникационных возможностей, появляются новые PR-технологии. А существующие практики КСО, полностью совпадая с целями PR-деятельности, предполагают использование новых инструментов коммуникации, расширяя потенциал связей с общественностью.

Тема 9. Модели оценки КСО

КСО есть средство частного урегулирования нерыночных отношений между компаниями и стейкхолдерами — лицами и институтами, существующими внутри или вне компании, и оказывающими влияние на то, как компания осуществляет свою деятельность, либо на которых влияет деятельность компании. Классическая модель КСО основывается на том, что рациональные экономические интересы ориентируют бизнес не только на получение максимальной прибыли, но и на улучшение собственной «среды обитания» — социальной, экологической, политической — путем добровольного инвестирования полученной прибыли в соответствующие институты.

Тема 10. Проблема эффективности КСО

Эффективность классической модели КСО обусловлена открытостью того общества, в котором она применяется. В частности, для решения социальных проблем весьма важно наличие реального рынка труда — возможности оперативного и экономически эффективного перераспределения рабочей силы. Действительно, если работники имеют реальную возможность выбора, то они предпочтут социально ответственного работодателя. Следовательно, работодатель, заинтересованный в лояльных и квалифицированных работниках, должен обеспечивать свою привлекательность для них.

3. Семинарские занятия

Общие рекомендации по подготовке к семинарам:

Для более глубокого изучения курса экономики проводятся практические занятия (семинары), на которых обсуждаются и углубленно изучаются наиболее трудно усваиваемые темы.

При подготовке к семинарскому занятию по теме прочитанной лекции преподавателю необходимо уточнить план его проведения, продумать формулировки и содержание учебных вопросов, выносимых на обсуждение, ознакомиться с новыми публикациями по теме семинара и составить список обязанностей и дополнительной литературы по вопросам плана занятия. Можно завести рабочую тетрадь, в которой учитывать посещаемость занятий студентами и оценивать их выступления в соответствующих баллах. Оказывать методическую помощь студентам в подготовке докладов и рефератов.

В ходе семинара во вступительном слове раскрыть теоретическую и практическую значимость темы семинарского занятия, определить порядок его проведения, время на обсуждение каждого учебного вопроса. Дать возможность выступить всем желающим, а также предложить

выступить тем студентам, которые по тем или иным причинам пропустили лекционное занятие или проявляют пассивность. Целесообразно в ходе обсуждения учебных вопросов задавать выступающим и аудитории дополнительные и уточняющие вопросы с целью выяснения их позиций по существу обсуждаемых проблем. Поощрять выступления с места в виде кратких дополнений и постановки вопросов выступающим и преподавателю. Для наглядности и закрепления изучаемого материала преподаватель может использовать таблицы, схемы, карты, презентации.

В заключительной части семинарского занятия следует подвести его итоги: дать объективную оценку выступлений каждого студента и учебной группы в целом. Раскрыть положительные стороны и недостатки проведенного семинарского занятия. Ответить на вопросы студентов. Назвать тему очередного занятия.

Рекомендации по темам:

Тема 1. Корпоративная социальная ответственность: понятие и история формирования

Вопросы для обсуждения:

1. Факторы становления концепции корпоративной социальной ответственности (Corporate Social Responsibility, CSR) в конце XIX – начале XX столетий.
2. Борьба профсоюзов в защиту прав трудящихся, развитие благотворительности.
3. Антитрестовское законодательство, активное продвижение бизнеса в политику.

Тема 2. Социальные функции деловой активности

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности взаимодействия бизнеса и общества.
2. Экономическая и инновационная функции современного бизнеса.
3. Политическая функция бизнеса и менеджмента.
4. Бизнес, менеджмент и нравственная культура общества. Деловая активность и социальное партнерство.

Тема 3. Социальная ответственность бизнеса: зарубежный и отечественный опыт

Вопросы для обсуждения:

1. Формы и виды социальной ответственности современного бизнеса.
2. КСО внутри и вне организации. Ответственность перед потребителями.
3. Развитие человеческих ресурсов и вложения в человеческий капитал.
4. Добросовестная деловая практика (отношения с партнерами, инвесторами, способы ведения конкурентной борьбы).

Тема 4. Стадии позиционирования и рецепции бизнеса в социальной среде

Вопросы для обсуждения:

1. Первоначальное накопление: война всех против всех и проблема легитимности и общественного признания «победителей», новых собственников.
2. Стадия «служения» (благотворительность, филантропия) и ее неоднозначные результаты.
3. Необходимость перехода от филантропии к социальным инвестициям, корпоративному гражданству и социальному партнерству.

Тема 5. Благотворительность и социальные инвестиции бизнеса

Вопросы для обсуждения:

1. Социальная политика и социальные коммуникации бизнеса.
2. Спонсорство, патронаж и благотворительность.
3. Социальные функции и возможности благотворительности.
4. Факторы и условия развития благотворительности.

Тема 6. Традиционные модели и технологии КСО: прямые инвестиции

Вопросы для обсуждения:

1. Прямые социальные инвестиции компании.
2. Преимущества технологии (прямой контроль финансов, «короткая рука».
3. Недостатки технологии: существенные финансовые затраты, проблема анализа эффективности, трудоемкость, угроза превращения компании в «дойную корову» органов власти, потребительского отношения общественности.

Тема 7. Традиционные модели и технологии КСО: косвенные инвестиции

Вопросы для обсуждения:

1. Социально значимый маркетинг. Социальные инвестиции посредством корпоративных фондов.
2. Достоинства технологии: аккумулирование ресурсов, более эффективный менеджмент социальных инвестиций.
3. Проблемы технологии: недоверие общественности, потери в налогообложении НКО, затраты на административный менеджмент НКО.

Тема 8. Коммуникативные технологии корпоративной социальной ответственности

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое интегрированные маркетинговые коммуникации?
2. Какова роль социального партнерства в реализации корпоративной социальной ответственности?
3. Можно ли отнести социально значимый маркетинг к коммуникативным технологиям КСО?

Тема 9. Модели оценки КСО

Вопросы для обсуждения:

1. Чем важны социальные отчеты для крупного бизнеса?
2. Нужна ли верификация социального отчета? Кто и как может ее осуществить?
3. Возможно ли применение социального аудита для малого и среднего бизнеса?
4. Перечислите основные стандарты, в соответствии с которыми составляется социальный отчет.

Тема 10. Проблема эффективности КСО

Вопросы для обсуждения:

1. Какие выгоды для основной деятельности компаний приносит следование практике социальной ответственности?
2. В какой мере бизнес ответственен за решение социальных проблем страны?
3. Обладает ли бизнес правом на стратегическую инициативу, насколько самостоятельным он может быть в определении приоритетов своих социальных программ?

Образовательные технологии, используемые для проведения семинаров в интерактивной форме:

Деловая игра – метод имитации (подражания, изображения) принятия решений руководящими работниками или специалистами в различных производственных ситуациях (в учебном процессе – в искусственно созданных ситуациях), осуществляемый по заданным правилам группой людей в диалоговом режиме. Деловые игры применяются в качестве средства активного обучения экономике, бизнесу, познания норм поведения, освоения процессов принятия решения.

Тестирование – контроль знаний с помощью тестов, которые состоят из условий (вопросов) и вариантов ответов для выбора (самостоятельная работа студентов).

Метод кейс-стади – обучение, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций или задач. При данном методе обучения студент самостоятельно вынужден принимать решение и обосновать его.

2. Учебно-методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельной работы

1. Виды и содержание самостоятельной работы студента по дисциплине:

- САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА С КНИГОЙ,
- САМОПРОВЕРКА,
- ВЫПОЛНЕНИЕ УПРАЖНЕНИЙ (РЕШЕНИЕ ТЕСТОВ),
- КОНСУЛЬТАЦИИ

2. Общие методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА С КНИГОЙ

Начинать изучение курса в целом или темы семинарского занятия необходимо с рассмотрения его содержания по программе, затем приступить к рассмотрению отдельных тем. Сначала знакомятся с содержащимися в данной теме вопросами, их последовательностью, а затем уже приступают к изучению содержания темы. При первом чтении необходимо получить общее представление об излагаемых вопросах. При повторном чтении необходимо параллельно вести конспект, в который заносить все основные понятия и закономерности рассматриваемой темы, зависимости и их выводы; впервые встретившиеся термины с краткими пояснениями их сущности. По возможности старайтесь систематизировать материал, представляйте его в виде графиков, схем, диаграмм, таблиц — это облегчает запоминание материала и позволяет легко восстановить его в памяти при повторном обращении. Не старайтесь наполнить конспект отдельными фактами и цифрами, их всегда можно отыскать в соответствующих справочных материалах. Вникайте в сущность того или иного вопроса — это способствует более глубокому и прочному усвоению материала.

Переходить к изучению новой темы следует только после полного изучения теоретических вопросов, выполнения самопроверки и решения задач по предыдущей теме.

САМОПРОВЕРКА

Закончив изучение темы, ответьте на вопросы для самопроверки, которые акцентируют внимание на наиболее важных вопросах темы. При этом старайтесь не пользоваться конспектом или учебником. Частое обращение к конспекту показывает недостаточное усвоение основных вопросов темы. Необходимость частого обращения к учебнику показывает неумение правильно конспектировать основные понятия и закономерности темы. Внесите коррективы в конспект, который впоследствии поможет при повторении материала в период подготовки к зачету.

ВЫПОЛНЕНИЕ УПРАЖНЕНИЙ (РЕШЕНИЕ ТЕСТОВ)

Для более прочного усвоения теоретического материала после самопроверки необходимо выполнить упражнения и ответить на вопросы тестов по пройденной теме.

КОНСУЛЬТАЦИИ

При возникновении затруднений при изучении теоретической части курса, ответов на вопросы для самопроверки или решении задач, следует обращаться за письменной или устной консультацией к преподавателю в институт. При этом необходимо точно указать вопрос, вызывающий затруднение, место в учебнике, где он разбирается.

Освоение дисциплины необходимо осуществлять последовательно, на базе информации, полученной во время лекционных и семинарских занятий. Студент перед началом курса должен

ознакомиться с основными разделами курса в учебно-методическом комплексе. На лекции студент получает направляющие положения по каждой теме дисциплины. На лекциях рассматриваются наиболее важные темы и разделы курса, а также рассматриваются вопросы, недостаточно полно освещенные в учебной литературе или вызывающие затруднения у большого числа студентов.

Семинарские занятия предназначены для уточнения и закрепления полученной на лекции информации. Самостоятельное изучение разделов и тем курса происходит с использованием учебных пособий с последующей самопроверкой. Решение тестов и задач на семинарских занятиях (или самостоятельно) позволяет проводить текущий контроль уровня усвоения материала. Индивидуальные консультации могут быть очные и письменные, студент получает их у преподавателя по вопросам, которые не были в достаточной мере раскрыты на аудиторных занятиях или интересуют студента. В течение семестра по согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад или сообщение по теме. По завершении дисциплины студентом выполняется письменная контрольная работа.

Самостоятельная работа студента предусмотрена 134 часа. Начинать изучение курса в целом или темы семинарского занятия необходимо с рассмотрения его содержания по программе, затем можно приступить к рассмотрению отдельных тем. Работая самостоятельно с учебной литературой, желательно вести конспект, в котором отражать термины, важнейшие нормативные документы и т.п., Кроме того, после прочтения материала по теме для конкретизации прочитанной информации ее можно представить в виде таблиц, схем, графиков. Это позволяет упорядочить знания, а при повторном чтении - легко восстановить в памяти. Не стоит вести конспект на основе отдельных фактов и цифр, их всегда можно отыскать в соответствующих справочных материалах. Переходить к изучению новой темы следует только после полного изучения теоретических вопросов, выполнения самопроверки и решения задач по предыдущей теме.

Для самопроверки следует ответить на вопросы, которые обычно имеются в учебных пособиях. Они акцентируют внимание на наиболее важных вопросах темы. Частое обращение к конспекту показывает недостаточное усвоение основных вопросов темы. Необходимость частого обращения к учебнику показывает неумение правильно конспектировать основные понятия и закономерности темы.

Контрольные задания

Рефераты пишутся исходя из следующего принципа распределения тем:

Начальная Буква Фамилии	Номер	Начальная Буква Фамилии	Номер
А	1,29	П	15,43
Б	2,30	Р	16,44
В	3,31	С	17,45
Г	4,32	Т	18,46
Д	5,33	У	19,47
Е,Ё	6,34	Ф	20,48
Ж	7,35	Х	21,49
З	8,36	Ц	22,50
И	9,37	Ч	23,51
К	10,38	Ш	24,52
Л	11,39	Щ	25,53
М	12,40	Э	26,54
Н	13,41	Ю	27,55
О	14,42	Я	28,56

1. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации;
2. Тенденции социального развития в современном обществе;
3. Экономическая основа социального развития организации;
4. Общая характеристика методов социального управления;
5. Общая характеристика внутренней и внешней социальной среды организации;
6. Исторические предпосылки решения социально-трудовых проблем на Западе;
7. Социальное управление в дореволюционной России и СССР;
8. Современные тенденции гуманизации труда;
9. Уровень и качество жизни;
10. Общая характеристика концепции качества трудовой жизни работников;
11. Удовлетворенность трудом и способы ее измерения;
12. Сущность и значение концепции социальной ответственности бизнеса;
13. Три подхода к интерпретации КСО;
14. Социальная политика государства и ее влияние на организацию;
15. Модели социальной политики и КСО;
16. Корпоративная социальная ответственность в США;
17. Корпоративная социальная ответственность в Европе;
18. Особенности социальной политики в РФ;
19. Система социальной защиты населения;
20. Характеристика социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений;
21. Система социального партнерства в РФ;
22. Зарубежный опыт социального партнерства;
23. Государство в системе социального партнерства;
24. Представители наемных работников в системе социального партнерства;
25. Работодатели в системе социального партнерства;
26. Формирование системы социального партнерства на уровне организации;
27. Коллективный договор как инструмент социального партнерства;
28. Внутренний контроль в системе социального партнерства;
29. Социальные программы компании как инструмент реализации ее социальной ответственности;
30. Уровни участия бизнеса в социальной сфере;
31. Социальное инвестирование и социально-ответственное инвестирование;
32. Межсекторное социальное партнерство и корпоративное волонтерство как формы осуществления организацией своей региональной социальной политики;
33. Влияние социально ответственного поведения организации на показатели ее деятельности;
34. Общая характеристика управления социальной ответственностью организации;
35. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности;
36. Сущность и значение внутренней социальной политики организации;
37. Основные подходы к формированию социального пакета в организации;
38. Сущность и значение социального кодекса в организации;
39. Условия и охрана труда как фактор внутренней социальной среды организации;
40. Гуманизация условий труда;
41. Система управления охраной труда в организации;
42. Характеристика механизмов социальной защиты работников от профессионального риска;
43. Организационная культура как фактор социального развития;

44. Социально-психологический климат в коллективе как фактор внутренней социальной среды организации;
45. Обучение персонала как фактор повышения качества трудовой жизни работников;
46. Сущность и значение социальной защиты работников организации;
47. Нормы трудового законодательства в области социальной защиты работников;
48. Социальная инфраструктура как фактор социальной среды организации;
49. Управление социальной инфраструктурой организации;
50. Материальное вознаграждение как фактор повышения качества трудовой жизни работников;
51. Новые подходы к стимулированию труда работников;
52. Общая характеристика систем группового премирования;
53. Общая характеристика социальных стратегий организации; Общая характеристика социального планирования в организации;
54. План социального развития; Социальный паспорт организации;
55. Подходы к оценке уровня социального развития организации; Общая характеристика нефинансовой (социальной) отчетности организации;
56. Сущность и значение социального аудита и социальных рейтингов; Основные стандарты социальной отчетности.

Рекомендации по подготовке контрольной работы

Объем: не менее 12 страниц.

Количество использованных источников: не менее 5 за последние 3 года.

Параметры:

- ширина верхнего поля - 15 мм;
- ширина нижнего поля - 20 мм;
- ширина правого поля - 10 мм;
- ширина левого поля - 25 мм.

Текст печатается через полтора интервала, 14 шрифтом, гарнитура Times New Roman. Абзацный отступ — 5 знаков. Сноски печатаются через один интервал 10 шрифтом и нумеруются арабскими цифрами без скобки. Нумерация сносок начинается заново на каждой странице.

Нумерация страниц начинается со страницы 3. Титульный лист (1-я страница) и оглавление (2-я страница) не нумеруются.

Вставки на полях и между строк не допускаются.

При включении цитат обязательна ссылка на источник. Все сноски и подстрочные замечания должны быть на странице, к которой они относятся. Сокращения в тексте не допускаются, за исключением общепринятых.

Например: автор - авт., город - г., дополнение - доп., издание -изд., исследование - исслед., систематический - сист., Москва -М., раздел - разд., республика - респ.

Таблицы должны быть простыми и удобными для размещения в тексте. В графах таблиц необходимо повторять одинаковые цифры, символы, формулы и обозначения, не заменяя их кавычками или иными знаками.

Критерии оценивания:

- соответствие заявленной теме – 1 балл,
- логичность и последовательность изложения материала – 2 балла,
- способность к работе с информационными источниками – 1 балл,
- способность к анализу – 3 балла,
- умение формулировать выводы – 3 балла.

Итого: максимум 10 баллов.

Методические рекомендации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами по освоению дисциплины (модуля)

Под специальными условиями для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы деятельности: самостоятельная работа по освоению и закреплению материала; индивидуальная учебная работа в контактной форме, предполагающая взаимодействие с преподавателем (в частности, консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся.

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья возможно

- использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

На лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования.

Для освоения дисциплины (в т.ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронно-библиотечной системе Book.ru имеющей специальную версию для слабовидящих; обеспечивается доступ к учебно-методическим материалам посредством СЭО «Фемида»; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

5.2. Перечень нормативных правовых актов, актов высших судебных органов, материалов судебной практики

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 21 августа 2020 г. N 1076 "Порядок приема на обучение по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры" (ред.от 16.11 2023)

ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», уровень высшего образования - бакалавриат (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. N 970);

локальными нормативными актами федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет правосудия»;

рабочей программой дисциплины «Корпоративная социальная ответственность».

5.3. Информационное обеспечение освоения дисциплины (модуля)

Информационные ресурсы Университета

№ п/п	Наименование	Адрес в сети Интернет	Условия доступа
1.	ЭБС «ZNANIUM.COM»	https://znanium.com/ Основная коллекция Коллекция издательства Статут Znanium.com. Discovery для аспирантов	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
2.	ЭБС «ЮРАЙТ»	https://urait.ru/	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
3.	ЭБС «BOOK.ru»	https://www.book.ru/ коллекция издательства Проспект Юридическая литература; коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и Менеджмент	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
4.	East View Information Services	www.ebiblioteka.ru Универсальная база данных периодики (электронные журналы)	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
5.	НЦР РУКОНТ	http://rucont.ru/ Раздел Ваша коллекция – РГУП периодика (электронные журналы)	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
6.	Электронный каталог РГУП	http://biblioteka.raj.ru/MegaPro/Web	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
7.	Информационно-образовательный потенциал РГУП	http://op.raj.ru/ электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
8.	Система электронного обучения «Фемида»	https://femida.raj.ru Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
9.	Система электронного обучения «Фемида»	Гарант, Консультант	По ip-адресу в университете
10.	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	https://rusneb.ru/	По ip-адресу в университете

Основная и дополнительная литература указаны в карте обеспеченности литературой.

6. Материально-техническое обеспечение

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются специальные помещения. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения заня-

тий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин. Демонстрационное оборудование представлено в виде мультимедийных средств. Учебно-наглядные пособия представлены в виде экранно-звуковых средств, печатных пособий, слайд-презентаций, видеофильмов, макетов и т.д., которые применяются по необходимости в соответствии с темами (разделами) дисциплины.

Для самостоятельной работы обучающихся помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Перечень специальных помещений ежегодно обновляется и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

Состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения ежегодно обновляется, утверждается и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Реквизиты подтверждающего документа
Б1.О 20	Корпоративная социальная ответственность	Кабинет профессиональных дисциплин Кабинет общепрофессиональных дисциплин (аудитория №218) - для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог)	по договору №03 от 08.06.2015 MS Windows 8.1 Pro

*Специальные помещения - учебные аудитории для проведения занятий всех видов, предусмотренных ОПОП, оснащены наборами мультимедийного демонстрационного оборудования (компьютер с программным обеспечением, проектор, акустическая система) и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематическое иллюстрирование учебного процесса (слайд-презентации лекций, видеофильмы, видеоролики и т.п.)

7. КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра: Экономики

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль: «Управление недвижимостью»

Дисциплина: **Б1.О 20. Корпоративная социальная ответственность**

Наименование, Автор или редактор, Издательство, Год издания, кол-во страниц	Вид издания	
	ЭБС (указать ссылку)	Кол-во печатных изд. в библиотеке вуза
1	2	3
Основная литература:		
Косов, М. Е. Государство и бизнес: основы взаимодействия : учебник / М.Е. Косов, А.В. Сигарев, О.Н. Долина [и др.]. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 295 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5c4056215e0cd4.26619075 . - ISBN 978-5-16-014927-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1903372 (дата обращения: 08.04.2024). – Режим доступа: по подписке.	https://znanium.ru/catalog/document?id=444258	
Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность : учебник для бакалавров / Е. С. Григорян, И. А. Юрасов. - 5-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 248 с. - ISBN 978-5-394-05430-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2082986 (дата обращения: 07.04.2024). – Режим доступа: по подписке.	https://znanium.ru/catalog/document?id=431608#bib	
Папкова, О. В. Деловые коммуникации : учебник / О.В. Папкова. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2024. — 160 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-9558-0301-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1899859 (дата обращения: 08.04.2024). – Режим доступа: по подписке.	https://znanium.ru/catalog/document?id=434864	
Майорова, Е. А. Корпоративная социальная ответственность торговых организаций : учебное пособие / Е.А. Майорова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 223 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1588755. - ISBN 978-5-16-017058-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1588755 (дата обращения: 07.04.2024). – Режим доступа: по подписке..	https://znanium.com/catalog/document?id=416601#bib	
Дополнительная литература:		
Фокин, В. А. Социальная работа и подготовка социальных работников за рубежом : учебное пособие / В.А. Фокин. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2022. — 272 с. — (Высшее образование. Бакалавриат). - ISBN 978-5-00091-019-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1856732 (дата обращения: 07.04.2024). – Режим доступа: по подписке.	https://znanium.com/catalog/document?id=400041#bib	
Культура. Религия. Толерантность. Культурология : учебное пособие / О.Н. Сенюткина, О.К. Шиманская, А.С. Паршаков, М.П. Самойлова ; под общ. ред. О.Н. Сенюткиной. — 2-е изд. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 247 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/15949. - ISBN 978-5-16-019846-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2140959 (дата обращения: 07.04.2024). – Режим доступа: по подписке.	https://znanium.ru/catalog/document?id=442715#bib	

<p>Кривокопа, Е. И. Деловые коммуникации : учебное пособие / Е.И. Кривокопа. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 190 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/2368. - ISBN 978-5-16-004277-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1819407 (дата обращения: 07.04.2024). – Режим доступа: по подписке.</p>	<p>https://znanium.com/catalog/document?id=399366#bib</p>	
---	--	--

Зав. библиотекой



Зав. Кафедрой

8. Фонд оценочных средств

8.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Таблица 8.1

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Код формируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Корпоративная социальная ответственность: понятие и история формирования	ОПК 3.1 ОПК 3.2	Фронтальный опрос. Доклады. Кейс-задачи. Контрольная работа.
2.	Социальные функции деловой активности	ОПК 3.1 ОПК 3.2	Фронтальный опрос. Доклады. Тесты. Деловая игра. Контрольная работа.
3.	Социальная ответственность бизнеса: зарубежный и отечественный опыт	ОПК 3.1 ОПК 3.2	Фронтальный опрос. Доклады. Кейс-задачи. Контрольная работа.
4.	Стадии позиционирования и рецепции бизнеса в социальной среде	ОПК 3.1 ОПК 3.2	Фронтальный опрос. Доклады. Контрольная работа.
5.	Благотворительность и социальные инвестиции бизнеса	ОПК 3.1 ОПК 3.2	Фронтальный опрос. Доклады. Тесты. Контрольная работа.
6.	Традиционные модели и технологии КСО: прямые инвестиции	ОПК 3.1 ОПК 3.2	Фронтальный опрос. Доклады. Тесты. Контрольная работа.
7.	Традиционные модели и технологии КСО: косвенные инвестиции	ОПК 3.1 ОПК 3.2	Фронтальный опрос. Доклады. Тесты. Контрольная работа.
8.	Коммуникативные технологии КСО	ОПК 3.1 ОПК 3.2	Фронтальный опрос. Доклады. Тесты. Контрольная работа.

8.	Модели оценки КСО	ОПК 3.1 ОПК 3.2	Фронтальный опрос. Доклады. Тесты. Контрольная работа.
10.	Проблема эффективности КСО	ОПК 3.1 ОПК 3.2	Фронтальный опрос. Доклады. Тесты. Контрольная работа.

8.2. Оценочные средства

Кафедра экономики

Оценочное средство «Деловая игра»

по дисциплине Корпоративная социальная ответственность

Тема 2. Социальные функции деловой активности

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

Индекс	Формулировка компетенции
ОПК 3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;
ОПК 3.1	Разрабатывать и реализовывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости;
ОПК 3.2	Формулировать логично и системно, и обосновывать организационно-управленческие решения в сфере менеджмента и управления недвижимостью, определяя процесс их реализации и прогнозируя оценку результативности.

Тематика «Деловой игры».

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части компетенции)
1.	Первоначальный этап	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Описание игры	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Ход игры	ОПК 3.1, ОПК 3.2
4.	Обсуждение. Подведение итогов	ОПК 3.1, ОПК 3.2

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?

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

Критерии оценки деловой игры:

Критерии	Оценка	Баллы
Студент дает правильные ответы на 90-100 % заданий	<i>Отлично</i>	2
Студент дает правильные ответы на 70-90 % заданий	<i>Хорошо</i>	1.5
Студент дает правильные ответы на 50-70 % заданий	<i>Удовлетворительно</i>	1
Студент дает правильные ответы на менее 50 % заданий	<i>Неудовлетворительно</i>	менее 1

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
КАЗАНСКИЙ ФИЛИАЛ

Кафедра экономики

Кейс - задачи

по дисциплине Корпоративная социальная ответственность

Тема 1. Корпоративная социальная ответственность: понятие и история формирования

Тема 3. Социальная ответственность бизнеса: зарубежный и отечественный опыт

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

Индекс	Формулировка компетенции
ОПК 3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;
ОПК 3.1	Разрабатывать и реализовывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости;
ОПК 3.2	Формулировать логично и системно, и обосновывать организационно-управленческие решения в сфере менеджмента и управления недвижимостью, определяя процесс их реализации и прогнозируя оценку результативности.

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Известно, что не существует единого общемирового определения Корпоративной социальной ответственности. Изучите различные определения корпоративной социальной ответственности (по материалам пособия и дополнительных источников), сведите полученную информацию в таблицу. В качестве вывода, после таблицы, приведите то определение, которые Вы лично считаете наиболее ёмким.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Среди показателей, используемых при оценке ответственности современных компаний перед обществом, важное место занимает такая группа показателей, как «Отчисления для государства и помощь обществу». Какие конкретно платежи компаний Вы отнесете в состав «отчисления для государства» (они носят, как правило, обязательный характер), а какие в состав «помощь обществу»? Ответ представьте в виде таблицы либо в общетеоретическом аспекте, либо на примере конкретной организации (более предпочтительно):	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	В силу исторических традиций ведущая роль в развитии корпоративной социальной ответственности должна принадлежать государству. В условиях российской действительности, также, как и в других странах, должны быть объединены усилия бизнес-сообщества и государства. Как вы считаете, почему так необходима государственная поддержка развития корпоративной социальной ответ-	ОПК 3.1, ОПК 3.2

	<p>ственности, а также сформулируйте, что на ваш взгляд должно стать основной задачей органов государственной власти в данном процессе?</p>	
4.	<p>В форме таблицы перечислите конкретные преимущества использования корпоративной социальной ответственности для компании, как они проявляются? По одному (любому, на выбор) пункту таблицы приведите конкретный пример из практики.</p>	ОПК 3.1, ОПК 3.2
5.	<p>Чем социальная ответственность отличается от юридической? Ответ проиллюстрируйте примерами.</p>	ОПК 3.1, ОПК 3.2
6.	<p>Как Вы думаете, существует ли количественная оценка уровня корпоративной социальной ответственности предприятий в зарубежной или отечественной практике? Если да, то укажите её формы, приведите конкретные примеры.</p>	ОПК 3.1, ОПК 3.2
7.	<p>Ниже приведены политические заявления по проблемам социальной ответственности корпораций и бизнеса в глобальном мире.</p> <p>Как вы понимаете каждое из данных высказываний, есть ли среди них такой тезис, с которым бы Вы согласились, а с которым категорически нет. Почему?</p> <p>... «Корпоративная социальная ответственность — это жесткое бизнес-решение. Не потому, что это приятная тема, и не потому, что люди заставляют нас это делать... а потому, что это хорошо для нашего бизнеса» ... (Н. Фицджеральд, Президент, Unilever)</p> <p>... «С моей точки зрения, успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников. Лучшие люди хотят делать такую работу, которая приносит пользу обществу и с такой компанией, чьи ценности они разделяют, где их деятельность учитывается, и их взгляды значимы» ... (Джерун ван дер Веер, Комитет Управляющих Директоров Royal Dutch Shell)</p> <p>... «Недостаточно делать только то, что предписывает закон. Мы должны быть на переднем крае тем корпоративной социальной ответственности» ... (Андерс Далвиг, Президент ИКЕА).</p>	ОПК 3.1, ОПК 3.2
8.	<p>Крупнейший банк Великобритании «Co-operative bank» – один из лидеров в распространении принципов социальной ответственности в банковской сфере.</p> <p>Важный документ, регулирующий его деятельность, – «Политика этических инвестиций». Она включает 8 пунктов, где описывается позиция компании в отношении социальных инвестиций, определяющих ее отказ от участия в сделках по продаже оружия представителям диктаторского режима, от инвестиций в табачные компании и организации, занимающиеся производством и продажей натурального меха.</p> <p>«Co-operativebank» стал одним из первых английских бан-</p>	ОПК 3.1, ОПК 3.2

	<p>ков, опубликовавших ежегодный отчет (за 1997г.) о политике и программе социальной ответственности. Компания регулярно проходит социальный аудит и основывает свою маркетинговую политику на этических принципах. Помимо внедрения КСО в деловую практику, публикации своей политики и отчетов, банк расходует более 3,2 млн. долл. США на различные общественно значимые программы.</p> <p>Задание.</p> <p>1. Определите, какой концепции корпоративной социальной ответственности придерживается данная компания. Охарактеризуйте данную концепцию.</p> <p>2. Какие выгоды извлекает компания из публикаций своих ежегодных отчетов о политике и программе социальной ответственности?</p>	
9.	<p>На примере известной широкому кругу потребителей компании «Макдоналдс» проанализируйте, какие конкретные принципы корпоративной социальной ответственности (как внутренние, так и внешние) практикуют российские представительства данной компании.</p>	ОПК 3.1, ОПК 3.2
10.	<p>Самостоятельно сформулируйте и проанализируйте основные проблемы и сложности развития социальной ответственности в РТ (четко, по пунктам). Приведите примеры конкретных компаний, использующих принципы социальной ответственности, по РТ.</p>	ОПК 3.1, ОПК 3.2
11.	<p>Заработная плата всех работников компании «Ветер перемен» находится в определенной зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. «Ветер перемен» своевременно оплачивает налоги, также делает отчисления в государственные 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.</p> <p>Задание.</p> <p>1. Определите уровень корпоративной социальной ответственности данной компании.</p> <p>2. Что необходимо сделать руководству этой компании, чтобы подняться на новые уровни социальной ответственности?</p>	ОПК 3.1, ОПК 3.2
12.	<p>Социальный кодекс ОАО «ЛУКойл» - объемный и детальный документ, который состоит из следующих разделов:</p> <p>Часть 1. Корпоративные социальные гарантии работникам и неработающим пенсионерам</p> <ul style="list-style-type: none"> • Социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений 	ОПК 3.1, ОПК 3.2

	<ul style="list-style-type: none"> • Качество условий труда и жизни работников и членов их семей • Корпоративное социальное обеспечение и страхование • Социальная поддержка инвалидов и неработающих пенсионеров <p>Часть 2. Социально ответственное участие компании в жизни общества</p> <ul style="list-style-type: none"> • Развитие монопроизводственных населенных пунктов • Природоохранная деятельность • Развитие науки, образования, технологии и инноваций • Сохранение национально-культурной самобытности • Поддержка культуры и спорта • Благотворительная деятельность <p>Часть 3. Экономическая основа социальных инициатив</p> <ul style="list-style-type: none"> • Осуществление непрерывного контроля над социальными расходами • Оптимизация содержания социальной инфраструктуры • Повышение эффективности производства социальных услуг • Реализация принципов совместного финансирования • Умножение нематериальных активов <p>Задание.</p> <p>1. Перечислите «плюсы» и «минусы» представленного социального кодекса.</p> <p>Интересы каких групп стейкхолдеров представлены слабо или не представлены вообще?</p> <p>2. Какова современная роль государства в формировании корпоративных социальных кодексов российских компаний?</p>	
13.	<p>Национальный зоопарк в Вашингтоне продает посетителям зоопарка помет слонов в качестве экзотического удобрения. Производство «Продукта Зоопарка» - инновационное решение, но оно не рассматривается как бизнес, а его доходная составляющая незначительна. Основная задача проекта – оживить взаимодействие с публикой и привлечь посетителей.</p> <p>Скажите: если здесь признаки социального предприятия?</p>	ОПК 3.1, ОПК 3.2
14.	<p>Используя тот же ресурс, держатели зоопарка в Бангкоке превратили слоновый навоз в доходный бизнес – производство высококачественной бумаги ручной работы и бумажной продукции премиум класса. Чтобы покрыть растущий спрос, они даже стали скупать навоз в других зоопарках и слоновниках. В Таиланде продукция из слонячьего помета не продавалась сама по себе, но продвигалась на рынке как натуральный и экологически чистый продукт для социально ответственных покупателей. При этом прибыль от нее использовалась для финансирования деятельности зоопарка и развития организаций защиты животных.</p> <p><i>(Если первый пример не демонстрирует достаточных признаков социального предприятия, то второй служит</i></p>	ОПК 3.1, ОПК 3.2

	<i>их ярким примером).</i>	
--	----------------------------	--

Критерии	Баллы
Кейс решен, верно, по всем требующим ответа вопросам. Ответ студента полный и правильный. Студент способен изложить решение кейса, сделать собственные выводы, проанализировать основные показатели	3 балла (отлично)
Кейс решен, верно. Имеются незначительные недочеты в определении единиц измерения, ставок и пр. Ответ студента в целом полный и правильный. Студент способен изложить решение кейса, сделать собственные выводы, проанализировать основные показатели.	2 балла(хорошо)
Кейс решен, верно, но имеются значительные недочеты в его решении, связанные с неполнотой ответа, с правильным исчислением одних данных и неверным – других и пр. Ответ неполный. Студент не способен четко изложить решение кейса, сделать собственные выводы, проанализировать основные показатели. Неверно подсчитан итог, но методика решения задания верная.	1 балл (удовлетворительно)
Кейс решен неверно. Ответ неполный. Студент не способен четко изложить методику решения кейса, сделать собственные выводы, проанализировать основные показатели.	0 баллов (неудовлетворительно)

1. Критерии оценки:
2. Инструкция и /или методические рекомендации по выполнению

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
КАЗАНСКИЙ ФИЛИАЛ**

Кафедра экономики

Вопросы для семинаров, коллоквиумов
по дисциплине Корпоративная социальная ответственность

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

Индекс	Формулировка компетенции
ОПК 3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;
ОПК 3.1	Разрабатывать и реализовывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости;
ОПК 3.2	Формулировать логично и системно, и обосновывать организационно-управленческие решения в сфере менеджмента и управления недвижимостью, определяя процесс их реализации и прогнозируя оценку результатов-

ности.

Тема 1. Корпоративная социальная ответственность: понятие и история формирования

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Факторы становления концепции корпоративной социальной ответственности (Corporate Social Responsibility, CSR) в конце XIX – начале XX столетий.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Борьба профсоюзов в защиту прав трудящихся, развитие благотворительности.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Антитрестовское законодательство, активное продвижение бизнеса в политику.	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 2. Социальные функции деловой активности

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Особенности взаимодействия бизнеса и общества.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Экономическая и инновационная функции современного бизнеса.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Политическая функция бизнеса и менеджмента.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
4.	Бизнес, менеджмент и нравственная культура общества. Деловая активность и социальное партнерство.	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 3. Социальная ответственность бизнеса: зарубежный и отечественный опыт

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Формы и виды социальной ответственности современного бизнеса.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	КСО внутри и вне организации. Ответственность перед потребителями.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Развитие человеческих ресурсов и вложения в человеческий капитал.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
4.	Добросовестная деловая практика (отношения с партнерами, инвесторами, способы ведения конкурентной борьбы).	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 4. Стадии позиционирования и рецепции бизнеса в социальной среде

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Первоначальное накопление: война всех против всех и проблема легитимности и общественного признания «победителей», новых собственников.	ОПК 3.1, ОПК 3.2

2.	Стадия «служения» (благотворительность, филантропия) и ее неоднозначные результаты.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Необходимость перехода от филантропии к социальным инвестициям, корпоративному гражданству и социальному партнерству.	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 5. Благотворительность и социальные инвестиции бизнеса

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Социальная политика и социальные коммуникации бизнеса.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Спонсорство, патронаж и благотворительность.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Социальные функции и возможности благотворительности.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
4.	Факторы и условия развития благотворительности.	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 6. Традиционные модели и технологии КСО: прямые инвестиции

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Прямые социальные инвестиции компании.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Преимущества технологии (прямой контроль финансов, «короткая рука»).	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Недостатки технологии: существенные финансовые затраты, проблема анализа эффективности, трудоемкость, угроза превращения компании в «дойную корову» органов власти, потребительского отношения обществу.	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 7. Традиционные модели и технологии КСО: косвенные инвестиции

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Социально значимый маркетинг. Социальные инвестиции посредством корпоративных фондов.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Достоинства технологии: аккумулирование ресурсов, более эффективный менеджмент социальных инвестиций.	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Проблемы технологии: недоверие общественности, потери в налогообложении НКО, затраты на административный менеджмент НКО.	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 8. Коммуникативные технологии корпоративной социальной ответственности

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
--------------	----------------	--

1.	Что такое интегрированные маркетинговые коммуникации?	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Какова роль социального партнерства в реализации корпоративной социальной ответственности?	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Можно ли отнести социально значимый маркетинг к коммуникативным технологиям КСО?	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 9. Модели оценки КСО

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Чем важны социальные отчеты для крупного бизнеса?	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Нужна ли верификация социального отчета? Кто и как может ее осуществить?	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Возможно ли применение социального аудита для малого и среднего бизнеса?	ОПК 3.1, ОПК 3.2
4.	Перечислите основные стандарты, в соответствии с которыми составляется социальный отчет.	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 10. Проблема эффективности КСО

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Какие выгоды для основной деятельности компаний приносит следование практике социальной ответственности?	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	В какой мере бизнес ответственен за решение социальных проблем страны?	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Обладает ли бизнес правом на стратегическую инициативу, насколько самостоятельным он может быть в определении приоритетов своих социальных программ?	ОПК 3.1, ОПК 3.2

2. Критерии оценки:

Критерии	Шкала оценивания		
	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»
Владение специальной терминологией	Свободно владеет терминологией из различных разделов темы (курса)	Владеет терминологией, делая ошибки; при неверном употреблении сам может их исправить	Редко использует при ответе термины, подменяет одни понятия другими, не всегда понимая разницы
Глубина и полнота знания теоретических основ	Демонстрирует прекрасное знание темы (курса), соединяя при ответе знания из раз-	Хорошо владеет всем содержанием, видит взаимосвязи, может провести анализ и	Отвечает только на конкретный вопрос, соединяет знания из разных разделов темы (курса)
Умение проиллюстрировать теоретический матери-	Отвечая на вопрос, может быстро и безошибочно проиллюстриро-	Может подобрать соответствующие примеры, чаще из имеющихся в	С трудом может соотнести теорию и практические примеры из учебных ма-

ал примерами	вать ответ собственными примерами	учебных материалах	териалов; примеры не всегда правильные
Дискурсивные умения (если включены в результаты обучения)	Демонстрирует различные формы мыслительной деятельности: анализ, синтез, сравнение, обобщение и т.д. Владеет аргументацией, грамотной, лаконичной, доступной и понятной речью	Присутствуют некоторые формы мыслительной деятельности: анализ, синтез, сравнение, обобщение и т.д. Хорошая аргументация, четкость, лаконичность ответов	С трудом применяются некоторые формы мыслительной деятельности: анализ, синтез, сравнение, обобщение и т.д. Слабая аргументация, нарушенная логика при ответе, однообразные формы изложения мыслей

Критерии	Баллы
Отвечает верно	3 балла
Отвечает с незначительными неточностями	2 балла
Отвечает с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет	1 балл
Не может ответить	0 баллов

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
КАЗАНСКИЙ ФИЛИАЛ**

Кафедра экономики
Комплект заданий для контрольной работы
по дисциплине Корпоративная социальная ответственность

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

Индекс	Формулировка компетенции
ОПК 3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;
ОПК 3.1	Разрабатывать и реализовывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости;
ОПК 3.2	Формулировать логично и системно, и обосновывать организационно-управленческие решения в сфере менеджмента и управления недвижимостью, определяя процесс их реализации и прогнозируя оценку результативности.

Тема 1. Корпоративная социальная ответственность: понятие и история формирования

Вариант 1.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Тенденции социального развития в современном обществе	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Экономическая основа социального развития организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
4.	Общая характеристика методов социального управления	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Вариант 2.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Общая характеристика внутренней и внешней социальной среды организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Исторические предпосылки решения социально-трудовых проблем на Западе	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Социальное управление в дореволюционной России и СССР	ОПК 3.1, ОПК 3.2
4.	Современные тенденции гуманизации труда	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 2. Социальные функции деловой активности

Вариант 1.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Характеристика механизмов социальной защиты работников от профессионального риска	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Организационная культура как фактор социального развития	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Социально-психологический климат в коллективе как фактор внутренней социальной среды организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
4.	Обучение персонала как фактор повышения качества трудовой жизни работников	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Вариант 2.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Сущность и значение социальной защиты работников организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Нормы трудового законодательства в области социальной защиты работников	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Социальная инфраструктура как фактор социальной среды организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
4.	Управление социальной инфраструктурой организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 3. Социальная ответственность бизнеса: зарубежный и отечественный опыт

Вариант 1.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Корпоративная социальная ответственность в США	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Корпоративная социальная ответственность в Европе	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Особенности социальной политики в РФ	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Вариант 2.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Система социальной защиты населения	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Характеристика социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Система социального партнерства в РФ	ОПК 3.1, ОПК 3.2
4.	Зарубежный опыт социального партнерства	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 4. Стадии позиционирования и рецепции бизнеса в социальной среде

Вариант 1.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Сущность и значение внутренней социальной политики организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Основные подходы к формированию социального пакета в организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Сущность и значение социального кодекса в организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Вариант 2.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Условия и охрана труда как фактор внутренней социальной среды организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Гуманизация условий труда	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Система управления охраной труда в организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 5. Благотворительность и социальные инвестиции бизнеса

Вариант 1.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Материальное вознаграждение как фактор повышения качества трудовой жизни работников	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Новые подходы к стимулированию труда работников	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Общая характеристика систем группового премирования	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Вариант 2.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
-------	---------	-------------------------------------

1.	Общая характеристика социальных стратегий организации; Общая характеристика социального планирования в организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	План социального развития; Социальный паспорт организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Подходы к оценке уровня социального развития организации; Общая характеристика нефинансовой (социальной) отчетности организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
4.	Сущность и значение социального аудита и социальных рейтингов; Основные стандарты социальной отчетности.	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 6. Традиционные модели и технологии КСО: прямые инвестиции

Вариант 1.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Социальное инвестирование и социально-ответственное инвестирование	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Межсекторное социальное партнерство и корпоративное волонтерство как формы осуществления организацией своей региональной социальной политики	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Вариант 2.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Влияние социально ответственного поведения организации на показатели ее деятельности	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 7. Традиционные модели и технологии КСО: косвенные инвестиции

Вариант 1.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Общая характеристика управления социальной ответственностью организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Вариант 2.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 8. Коммуникативные технологии КСО

Вариант 1.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Государство в системе социального партнерства	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Представители наемных работников в системе социального партнерства	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Работодатели в системе социального партнерства	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Вариант 2.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Формирование системы социального партнерства на уровне организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Коллективный договор как инструмент социального партнерства	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Внутренний контроль в системе социального партнерства	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 9. Модели оценки КСО

Вариант 1.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Модели социальной политики и КСО	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Социальная политика государства и ее влияние на организацию	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Вариант 2.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Три подхода к интерпретации КСО	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Сущность и значение концепции социальной ответственности бизнеса	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Тема 10. Проблема эффективности КСО

Вариант 1.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Уровень и качество жизни	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Общая характеристика концепции качества трудовой жизни работников	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Удовлетворенность трудом и способы ее измерения	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Вариант 2.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Социальные программы компании как инструмент реализации ее социальной ответственности	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Уровни участия бизнеса в социальной сфере	ОПК 3.1, ОПК 3.2

Критерии оценки контрольной работы:

Выполняет работу верно	3 балла
Выполняет работу с незначительными неточностями	2 балла
Выполняет работу с ошибками, которые	1 балл

при дополнительных вопросах исправляет	
Не может выполнить работу	0 баллов

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
КАЗАНСКИЙ ФИЛИАЛ

Кафедра экономики

Темы рефератов (доклады)

по дисциплине Корпоративная социальная ответственность

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

Индекс	Формулировка компетенции
ОПК 3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;
ОПК 3.1	Разрабатывать и реализовывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости;
ОПК 3.2	Формулировать логично и системно, и обосновывать организационно-управленческие решения в сфере менеджмента и управления недвижимостью, определяя процесс их реализации и прогнозируя оценку результативности.

№ п/п	Тема	Код компетенции (части) компетенции
1.	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	ОПК 3.1, ОПК 3.2
2.	Основные проблемы социального развития	ОПК 3.1, ОПК 3.2
3.	Производительность труда и управление социальным развитием организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
4.	Способы измерения уровня удовлетворенности трудом	ОПК 3.1, ОПК 3.2
5.	Отечественный опыт решения социально-трудовых проблем на уровне организации: социально-трудовая концепция управления	ОПК 3.1, ОПК 3.2
6.	Концепция корпоративной социальной ответственности в США	ОПК 3.1, ОПК 3.2
7.	Концепция корпоративной социальной ответственности в Европе	ОПК 3.1, ОПК 3.2
8.	Концепция корпоративной социальной ответственности	ОПК 3.1, ОПК 3.2

	сти в Канаде	
9.	Необходимость развития корпоративной социальной ответственности в России	ОПК 3.1, ОПК 3.2
10.	Сущность и содержание социально-трудовых отношений	ОПК 3.1, ОПК 3.2
11.	Государство в системе социального партнерства	ОПК 3.1, ОПК 3.2
12.	Российские работодатели как субъект социального партнерства	ОПК 3.1, ОПК 3.2
13.	Роль профсоюзов в становлении социального партнерства	ОПК 3.1, ОПК 3.2
14.	Зарубежный опыт социального партнерства	ОПК 3.1, ОПК 3.2
15.	История коллективно-договорного регулирования в России	ОПК 3.1, ОПК 3.2
16.	Роль охраны труда в социальной защите работников	ОПК 3.1, ОПК 3.2
17.	Социально-психологический климат как фактор внутренней социальной среды организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
18.	Обучение персонала как фактор повышения качества трудовой жизни	ОПК 3.1, ОПК 3.2
19.	Организационная культура как фактор повышения качества трудовой жизни	ОПК 3.1, ОПК 3.2
20.	Развитие корпоративного социального страхования	ОПК 3.1, ОПК 3.2
21.	Рейтинг социальной ответственности	ОПК 3.1, ОПК 3.2
22.	Корпоративная социальная ответственность: роль в создании положительного имиджа и деловой репутации компании	ОПК 3.1, ОПК 3.2
23.	Пути и проблемы повышения социальной ответственности российских компаний	ОПК 3.1, ОПК 3.2
24.	Роль государства в формировании программ корпоративной социальной ответственности	ОПК 3.1, ОПК 3.2
25.	Социально ответственное поведение и корпоративная культура в системе государственного управления	ОПК 3.1, ОПК 3.2
26.	Уровни участия бизнеса в социальной сфере	ОПК 3.1, ОПК 3.2
27.	Взаимоотношения российского бизнеса с некоммерческими организациями и Фондами местных сообществ	ОПК 3.1, ОПК 3.2
28.	Работодатели в системе социального партнерства	ОПК 3.1, ОПК 3.2
29.	Нефинансовая (социальная) отчетность организации	ОПК 3.1, ОПК 3.2
30.	Модели социальной политики и корпоративная социальная ответственность	ОПК 3.1, ОПК 3.2

1. Программа проведения и /или методические рекомендации по подготовке и проведению

2. Критерии оценивания:

Количество использованных источников: не менее 3 за последние 3 года.

Процедура доклада:

- устное выступление,
- презентация с последующим обсуждением. Критерии оценивания:
- соответствие заявленной теме – 1 балл,
- логичность и последовательность изложения материала – 2 балла,
- способность к работе с информационными источниками – 1 балл,
- способность к анализу – 3 балла,

- умение формулировать выводы – 3 балла.

Итого: максимум 10 баллов.

Критерии оценки контрольной работы:

соответствие заявленной теме	1 балл
логичность и последовательность изложения материала	2 балла
способность к работе с информационными источниками	1 балл
способность к анализу	3 балла
умение формулировать выводы	3 балла
Итого:	максимум 10 баллов

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
КАЗАНСКИЙ ФИЛИАЛ

Вопросы для дифференцированного зачета
по дисциплине Корпоративная социальная ответственность

Вид и процедура проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» проводится в соответствии с Учебным планом в виде зачета.

Зачет сдается в период зачетной сессии в соответствии с расписанием.

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплины: участия на семинарах, выполнения контрольной работы.

Зачет принимается в свободной форме по усмотрению преподавателя. Как правило, зачет проводится в устной форме по вопросам, включенным в соответствующий перечень. Преподаватель вправе задавать студентам дополнительные вопросы, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи и примеры, связанные с курсом.

Знания студента оцениваются по четырех бальной шкале от «незачтено» до «зачтено». Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами компетенций, предусмотренных рабочей программой по дисциплине.

Оценивание студента на дифф.зачете
по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

Промежуточная аттестация проводится в форме устного экзамена.

Экзамен сдается в соответствии с расписанием.

Студент допускается к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплины: выполненных индивидуальных домашних заданий, пройденного тестирования, выступлений на семинарах, выполнения контрольной работы.

Экзамен принимает лектор. Экзамен проводится в устной форме по билетам. Преподавателю предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы сверх билета, а также,

помимо теоретических вопросов, давать задачи и примеры, связанные с курсом. При проведении экзамена могут быть использованы технические средства. Количество вопросов в билете – 2.

Знания, умения, навыки студента на экзамене (зачете) оцениваются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Требования к результатам освоения дисциплины	Оценка
<p>Студент усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой; демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание программного материала, умение свободно выполнять практические задания. Требуемые общекультурные и профессиональные компетенции сформированы.</p> <p>Оценка «отлично» не ставится в случаях систематических пропусков студентом семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам, отсутствия активной работы на семинарских занятиях.</p>	<i>Отлично</i>
<p>Студент усвоил основную и знаком с дополнительной литературой; демонстрирует знание программного материала, умение выполнять практические задания; правильно, но не всегда точно и аргументированно излагает материал.</p> <p>Требуемые общекультурные и профессиональные компетенции в целом сформированы.</p> <p>Оценка «отлично» не ставится в случаях систематических пропусков студентом семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам.</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Студент усвоил основной программный материал в объёме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей работы по профессии; в целом справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; знаком с основной литературой, рекомендованной программой; испытывает затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса.</p> <p>Требуемые общекультурные и профессиональные компетенции формируются.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Наблюдаются существенные пробелы в знаниях основного программного материала; допускаются принципиальные ошибки при изложении материала и выполнении предусмотренных программой заданий.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

Для студентов очной формы обучения оценка знаний осуществляется в баллах с учетом:

- оценки за работу в семестре;
- оценки итоговых знаний в ходе экзамена.

Ориентировочное распределение максимальных баллов по видам работы:

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	<p>оценка качества работы студента в семестре:</p> <p>работа на семинаре</p> <p>выполнение контрольной работы</p> <p>подготовка научных рефератов</p>	<p>До 26</p> <p>0-16</p> <p>0-5</p> <p>0-5</p>
2.	оценка за посещаемость учебных занятий	До 14

3.	Экзамен (зачет)	До 60
4.	Итого:	До 100

Оценка знаний по 100-бальной шкале проводится в соответствии с Положением «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов»

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОМУ ЗАЧЕТУ

- 1 Стадии позиционирования бизнеса в обществе.
- 2 Действие каких причин привело к становлению концепции корпоративной социальной ответственности (Corporate Social Responsibility, CSR) в конце XIX – начале XX столетий.
- 3 Корпоративная социальная ответственность как системообразующий принцип и философия современного бизнеса.
- 4 Социальные функции деловой активности.
- 5 Корпоративная социальная ответственность и особенности национальных (этнических) деловых культур.
- 6 Формы сотрудничества бизнеса и власти.
- 7 Бизнес, этика и нравственная культура общества.
- 8 Зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности.
- 9 Становление корпоративной социальной ответственности в РФ.
- 10 Корпоративная социальная ответственность и общественное мнение в современной России (отношение к собственникам, бизнесу в целом).
- 11 Формы и виды социальной ответственности современного бизнеса.
- 12 Развитие человеческих ресурсов и вложения в человеческий капитал.
- 13 Добросовестная деловая практика (отношения с партнерами, инвесторами, способы ведения конкурентной борьбы).
- 14 Участие бизнеса в развитии гражданского общества: формы и направления.
- 15 Спонсорство, патронаж и благотворительность: отличия и место в корпоративной социальной ответственности.
- 16 Проблемы развития спонсорства, патронажа и благотворительности в современной России.
- 17 Роль некоммерческих организаций в развитии благотворительности и корпоративной социальной ответственности.
- 18 Благотворительность и социальные инвестиции: отличия и соотношение.
- 19 Основные международные стандарты корпоративной социальной ответственности
- 20 Хартии и конвенции отечественного бизнеса по корпоративной социальной ответственности.
- 21 Стейкхолдеры и контактные группы PR.
- 22 Прямые социальные инвестиции компании («короткая рука»): преимущества и недостатки.
- 23 Косвенные социальные инвестиции («длинная рука»): преимущества и недостатки.
- 24 Корпоративная социальная ответственность и государственно-частное партнерство.
- 25 Модели оценки корпоративной социальной ответственности.
- 26 Рейтинговая методика корпоративной социальной ответственности.
- 27 Соотношение корпоративной социальной ответственности и PR.
- 28 Корпоративная социальная ответственность, имидж, репутация и брендинг.
- 29 Корпоративная социальная ответственность как многовекторный социальный диалог бизнеса.
- 30 Проблема оценки эффективности корпоративной социальной ответственности.
- 31 Виды и уровни эффективности корпоративной социальной ответственности.
- 32 Эффективность КСО для общества и для бизнеса.

КАЗАНСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕ-
ЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»

*Основная профессиональная образовательная программа 38.03.02 «Менеджмент» про-
филь «Управление недвижимостью» (квалификация (степень) "бакалавр")*

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность»

Экзаменационный билет № 1

1. Стадии позиционирования бизнеса в обществе.
2. Действие каких причин привело к становлению концепции корпоративной социальной ответственности (Corporate Social Responsibility, CSR) в конце XIX – начале XX столетий.

Составитель
к.э.н., доцент

М.С. Фасхутдинова

И.о.зав.кафедрой

М.С.Фасхутдинова

Экзаменационный билет № 2

1. Корпоративная социальная ответственность как системообразующий принцип и философия современного бизнеса.
2. Социальные функции деловой активности.

Составитель
к.э.н., доцент

М.С. Фасхутдинова

И.о.зав.кафедрой

М.С.Фасхутдинова

Экзаменационный билет № 3

1. Корпоративная социальная ответственность и особенности национальных (этнических) деловых культур.
2. Формы сотрудничества бизнеса и власти.

Составитель
к.э.н., доцент

М.С. Фасхутдинова

И.о.зав.кафедрой

М.С.Фасхутдинова

Экзаменационный билет № 4

1. Бизнес, этика и нравственная культура общества.
2. Зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности.

Составитель
к.э.н., доцент

М.С. Фасхутдинова

И.о.зав.кафедрой

М.С.Фасхутдинова

Экзаменационный билет № 5

1. Становление корпоративной социальной ответственности в РФ.
2. Корпоративная социальная ответственность и общественное мнение в современной России (отношение к собственникам, бизнесу в целом).

Составитель
к.э.н., доцент

М.С. Фасхутдинова

И.о.зав.кафедрой

М.С.Фасхутдинова

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
КАЗАНСКИЙ ФИЛИАЛ**

Кафедра экономики

Тесты по дисциплине Корпоративная социальная ответственность
Перечень компетенций, формируемых с помощью тестов:

Индекс	Формулировка компетенции
ОПК 3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;
ОПК 3.1	Разрабатывать и реализовывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости;
ОПК 3.2	Формулировать логично и системно, и обосновывать организационно-управленческие решения в сфере менеджмента и управления недвижимостью, определяя процесс их реализации и прогнозируя оценку результативности.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ
по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

Направление подготовки (специальность): 38.03.02 «Менеджмент»

Квалификация (степень): бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Содержание банка тестовых заданий

F1: **Дисциплина:** Корпоративная социальная ответственность

F2: Кафедра экономики ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия».

Правильный ответ помечен знаком «+».

V1: Корпоративная социальная ответственность

01: ОПК-3.1- Разрабатывать и реализовывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости;

I: 1

S: Корпоративная социальная ответственность – это:

-: имидж, репутация социально ответственных компаний

-: общественные ожидания в отношении своей продукции или услуг и одновременно формируют высокие общественные стандарты, повышают качество и уровень жизни в стране

+: система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях

+: обязательство корпораций осуществлять добровольный вклад в развитие общества, включая социальную, экономическую и экологическую сферы, принятое компанией сверх того, что требует закон и экономическая ситуация

I: 2

S: Понятие «корпорация» в отечественной практике трактуется так:

+: совокупность лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели; является юридическим лицом;

-: объединенная группа, круг лиц одной профессии, одного сословия;

-: данное понятие отсутствует в отечественной практике.

+: имеющий юридический статус хозяйствующий субъект, образованный юридическими и физическими лицами, каждый из которых может рассматриваться в качестве самостоятельного субъекта экономики, связанного с другими имущественными отношениями, совместным ведением бизнеса, общими целями, интересами, организационной структурой

I: 3

S: Синонимом понятия «корпорация» является

+: социальная ответственность

-: человеческий капитал

-: капитальное общество

-: уставный капитал

02: ОПК-2- Формулировать логично и системно, и обосновывать организационно-управленческие решения в сфере менеджмента и управления недвижимостью, определяя процесс их реализации и прогнозируя оценку результативности.

I: 4

S: условия необходимы для эффективной реализации корпоративного управления в нашей стране.

- : достаточное количество профессиональных управляющих (менеджеров);
- : сосуществование различных форм собственности;
- : развитость экономики и освоенное населением предпринимательство;
- +: нормативные и экономические предпосылки для успешной деятельности корпораций

I: 5

S: организация может быть в статусе головной корпорации финансово-промышленной группы.

- : банк;
- : финансовая компания;
- +: управляющая компания
- : страховая компания;
- : верны все ответы

Критерии оценки тестов (за 10 тестов):

8-10 правильных ответов	3 балла
5-7 правильных ответов	2 балла
2-4 правильных ответов	1 балл
0-1 правильных ответов	0 баллов

Составитель(и) _____ /Фасхутдинова М.С.

подпись