

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего  
образования

«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ»

---

Кафедра №85

«УТВЕРЖДАЮ»

Руководитель направления

д.э.н., проф.

(должность, уч. степень, звание)

В.Б. Сироткин

(подпись)

«20» мая 2019 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Корпоративная социальная ответственность»

(Название дисциплины)

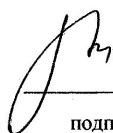
|   |                                    |
|---|------------------------------------|
| Код направления                               | 38.03.02                           |
| Наименование<br>направления/<br>специальности | Менеджмент                         |
| Наименование<br>направленности                | Управление человеческими ресурсами |
| Форма обучения                                | заочная                            |

Санкт-Петербург 2019г.

## Лист согласования рабочей программы дисциплины

Программу составил(а)

доцент, к.э.н., доцент  
должность, уч. степень, звание



12.05.2019

подпись, дата

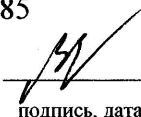
Н.Н.Трофимова  
инициалы, фамилия

Программа одобрена на заседании кафедры № 85

«13» мая 2019 г, протокол № 10

Заведующий кафедрой № 85

д.э.н., проф.  
должность, уч. степень, звание



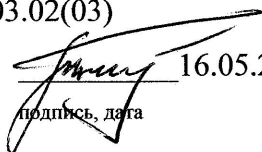
16.05.2019

подпись, дата

В.Б. Сироткин  
инициалы, фамилия

Ответственный за ОП 38.03.02(03)

проф., д.э.н., доц.  
должность, уч. степень, звание



16.05.2019

подпись, дата

А.Б.Песоцкий  
инициалы, фамилия

Заместитель директора института (декана факультета) № 8 по методической работе

доц., к.э.н., доц.  
должность, уч. степень, звание



18.05.2019

подпись, дата

Л.Г. Фетисова  
инициалы, фамилия

## Аннотация

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» входит в вариативную часть образовательной программы подготовки обучающихся по направлению 38.03.02 «Менеджмент» направленность «Управление человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется кафедрой №85.

Дисциплина нацелена на формирование у выпускника

общекультурных компетенций:

ОК-6 «способность к самоорганизации и самообразованию»;

профессиональных компетенций:

ПК-2 «владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде»,

ПК-3 «владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности»,

ПК-7 «владение навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умение координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ»,

ПК-17 «способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели».

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с процессами взаимодействия сотрудников организации между собой и с внешними стейкхолдерами на принципах соблюдения правовых организационных норм, организационных изменений и трансформации в организации и их особенностями, а также вопросов развития социально ориентированного и социально ответственного бизнеса, принципов и типов социальной ответственности, методов реализации политики социально ответственного бизнеса.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, семинары, самостоятельная работа студента.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

Язык обучения по дисциплине «русский».

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

### 1.1. Цели преподавания дисциплины

Целью преподавания дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» является изучение студентами фундаментальных теоретических основ в области принятия этических решений, формирование у студентов практических навыков и компетенций в области управления персоналом, разработки корпоративных стратегий.

В области воспитания личности целью подготовки по данной дисциплине является формирование и развитие таких социально-личностных и общекультурных качеств как: целеустремленность и ответственность в формировании и принятии стратегических решений, организованность при работе с ограниченной управленческой проблемой, коммуникативность, самостоятельность приобретать и использовать новые знания и умения.

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОП

В результате освоения дисциплины студент должен обладать следующими компетенциями: ОК-6 «способность к самоорганизации и самообразованию»:

Знать:

- Основные понятия КСО и предпосылки ее возникновения и эволюции;
- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации;
- национальные особенности КСО разных стран;

уметь:

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;

иметь опыт деятельности:

- оценки условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности;

ПК-2 «владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде»:

Знать:

- роли, функции и задачи менеджера в современной организации;
- основы управления организационным поведением;
- особенности протекания коммуникационных процессов в организации;
- современный инструментарий управления человеческими ресурсами.

Уметь:

- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;
- идентифицировать, анализировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции КСО;
- принимать этические управленческие решения;

Владеть навыками:

- использования технологий влияния на поведение в организации;
- разрешения конфликтов между внутренними стейкхолдерами;

Иметь опыт деятельности:

- владения современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;

ПК-3 «владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности»:

Знать:

- основные стандарты отчетности и аудита социальной отчетности;
- ключевые закономерности управления отношениями с заинтересованными сторонами;
- возможности интеграции концепции КСО в стратегию компании;
- основные технологии формирования КСО для повышения конкурентоспособности компании;
- основы корпоративного управления в организации;
- основные бизнес-процессы в организации;
- принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования.

Уметь:

- разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации;
- применять ключевые методы оценки КСО для стратегического развития компании;

иметь опыт деятельности:

- применения современных технологии управления группами в организации;

ПК-7 «владение навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умение координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ»:

Знать

- инструменты корпоративного управления в организации;
- принципы и методы построения процесса корпоративного управления для реализации долгосрочных целей организации;

Уметь:

- Осуществлять процесс контроля реализации бизнес-планов
- Применять методы построения процесса корпоративного управления

Владеть навыками:

- Применения методов построения процесса корпоративного управления.

ПК-17 «способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели»:

Знать:

- источники формирования устойчивого конкурентного преимущества в организации;
- особенности формирования корпоративной ответственности и новейших тенденциях в управлении корпорациями;

уметь:

- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

владеть навыками:

- оценки пути взаимодействия компании с внешними стейкхолдерами и разработки предложений по их совершенствованию.

## 2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина базируется на знаниях, ранее приобретенных обучающимися при изучении следующих дисциплин:

- Деловая этика
- Основы менеджмента
- Социология и политология
- Организационное поведение
- Исследование систем управления
- Теория организации
- Моделирование бизнес-процессов
- Методы принятия управленческих решений
- Бизнес-планирование
- Организация связей с общественностью
- Деловые коммуникации
  
- Знания, полученные при изучении материала данной дисциплины, имеют как самостоятельное значение, так и используются при изучении других дисциплин:
- Стратегический менеджмент
- Управление изменениями

## 3. Объем дисциплины в ЗЕ/академ. час

Данные об общем объеме дисциплины, трудоемкости отдельных видов учебной работы по дисциплине (и распределение этой трудоемкости по семестрам) представлены в таблице 1

Таблица 1 – Объем и трудоемкость дисциплины

| Вид учебной работы  | Всего | Трудоемкость по семестрам |
|---|-------|---------------------------|
|   |       | №10                       |
| 1   | 2     | 3                         |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины, ЗЕ/(час)</b>                | 2/ 72 | 2/ 72                     |
| <i>Аудиторные занятия</i> , всего час.,<br><i>В том числе</i> | 12    | 12                        |
| лекции (Л), (час)   | 8     | 8                         |
| Практические/семинарские занятия (ПЗ), (час)                  | 4     | 4                         |
| лабораторные работы (ЛР), (час)                               |       |                           |
| курсовой проект (работа) (КП, КР), (час)                      |       |                           |
| Экзамен, (час)  |       |                           |
| <b>Самостоятельная работа</b> , всего                         | 60    | 60                        |

|  |       |       |
|--|-------|-------|
| <b>Вид промежуточного контроля:</b><br>зачет, дифф. зачет, экзамен (Зачет,<br>Дифф. зач, Экз.) | Зачет | Зачет |
|--|-------|-------|

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Распределение трудоемкости дисциплины по разделам и видам занятий

Разделы и темы дисциплины и их трудоемкость приведены в таблице 2.

Таблица 2. – Разделы, темы дисциплины и их трудоемкость

| Разделы, темы дисциплины  | Лекции (час) | ПЗ (СЗ) (час) | ЛР (час) | КП (час) | СРС (час) |
|---|--------------|---------------|----------|----------|-----------|
| Семестр 10  |              |               |          |          |           |
| Раздел 1.<br>Введение в корпоративную ответственность                         | 2            |               |          |          | 10        |
| Раздел 2.<br>Взаимосвязь социальной ответственности и менеджмента организации | 3            | 2             |          |          | 30        |
| Раздел 3.<br>Современные тенденции в корпоративной социальной ответственности | 3            | 2             |          |          | 20        |
| Итого в семестре:   | 8            | 4             |          |          | 60        |
| Итого:  | 8            | 4             | 0        | 0        | 60        |

##### 4.2. Содержание разделов и тем лекционных занятий

Содержание разделов и тем лекционных занятий приведено в таблице 3.

Таблица 3 - Содержание разделов и тем лекционных занятий

| Номер раздела | Название и содержание разделов и тем лекционных занятий   |
|---------------|---|
| <b>1</b>      | <p><b>Тема 1.1. Понятие социальной ответственности и социальной политики</b></p> <p>Определение КСО. Понятие социальной политики. Составные элементы КСО. Социальная ответственность и этика бизнеса – экономические, политические, экологические, социальные аспекты. Миссия корпоративной социальной политики. Роль собственников и топ-менеджеров корпораций в реализации социальной политики. Модели и формы реализации социальной ответственности бизнеса.</p> <p><b>Тема 1.2. Этика корпоративного поведения и кодекс корпоративной (деловой) этики</b></p> <p>Ключевые этические проблемы российского бизнеса. Функции кодекса корпоративной этики. Понятие корпоративной культуры.</p> <p><b>Тема 1.3. Страновые модели КСО</b></p> <p>Англо-американская модель. Немецкая модель. Японская модель.</p> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>Российская модель.</p> <p><b>Тема 1.4. Особенности развития КСО в России.</b></p> <p>Этапы развития КСО в России. Принципы государственного регулирования развития КСО российских компаний.</p> <p><b>Тема 1.5. Теоретические принципы КСО.</b></p> <p>Понятие «социальной политики». Концепция корпоративного эгоизма. Концепция корпоративного альтруизма. Концепция разумного эгоизма. Этапы становления концепций КСО.</p>  |
| 2 | <p><b>Тема 2.1. КСО и менеджмент компаний.</b></p> <p>Внутренняя и внешняя КСО. КСО и управление персоналом. Задачи и виды социальной ответственности. Социальное партнерство.</p> <p><b>Тема 2.2. Социальная активность организации. Приоритеты социальной политики в организации.</b></p> <p>Понятие социальной активности организации. Виды и формы социальной активности. Социальная политика. Модели социальной политики организации. Принципы формирования социальной политики в организации. Механизмы реализации социальной политики в организации.</p> <p><b>Тема 2.3. Кодексы корпоративной социальной ответственности</b></p> <p>Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения. Три подхода к объяснению поведения человека в организации. Подход, основанный на психоанализе. Бихевиористский подход. Школа гуманистической психологии. практическое значение основных положений теорий и концепций личности. Управление организационным поведением. Этические стандарты и поведение в организации. Технологии разработки этических стандартов: содержание, виды и основные этапы. Кодексы корпоративной социальной ответственности. Принципы разработки и механизмы формирования приверженности.</p> <p>Корпоративная ответственность и культура организации</p> <p><b>Тема 2.4. Технологии управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности.</b></p> <p>Управление персоналом организации: сущность и принципы. Кадровая политика в формировании корпоративной социальной ответственности. Принципы управления персоналом в контексте организационного развития. Кадровые технологии и технологии формирования корпоративной социальной ответственности. Управление конфликтами в организации.</p> <p><b>Тема 2.5. Компетентность руководителей в сфере формирования и развития корпоративной социальной ответственности. Личная социальная</b></p> |



|   |   |
|---|---|
|   | <p><b>ответственность и корпоративная социальная ответственности.</b></p> <p>Оценка эффективности организационных систем. Организационное проектирование, методы повышения эффективности организации. Связь проблемы организационного проектирования и жизненного цикла организации. Этапы проектирования. Методология исследования деятельности организации. Критерии эффективности в зависимости от задач организации. Корректировка организационных структур.</p>  |
| 3 | <p><b>Тема 3.1. Макрорегуляторы социального развития бизнеса.</b></p> <p>Отчетность компаний в области КСО.</p> <p>Природа репутации и репутационного контроля. Формирование репутации. Технологии репутационного контроля в повышении корпоративной социальной ответственности.</p> <p><b>Тема 3.2. Оценка корпоративной социальной политики</b></p> <p>Социальный аудит и эффективность социальной политики. Институты оценки качества и эффективности (отделы социального развития, кадровые службы, финансовые службы, центры социального мониторинга, внешние эксперты). Оценка внешних и внутренних социальных программ. Результаты социальных проектов. Социальное влияние проекта. Типы и формы оценки. Качественные и количественные инструменты оценки. Индикаторы эффективности корпоративной социальной политики. Мониторинг, опросные методы, экспертные оценки, анализ отчетности, этнографии на предприятии. Отчетность по социальным проектам (подразделения, операторы благотворительности, клиенты). Оценки рисков, преимуществ и оптимизация социальных проектов. Оценка PR эффектов. Рейтинги деловой репутации. Востребованность оценки.</p> <p><b>Тема 3.3. Социальные программы и проекты в организации. Типы социальных программ</b></p> <p>Роль социальных программ и проектов в организации. Типологические основания и виды социальных программ. Принципы разработки и реализации социальных программ на организационном уровне. Оценка эффективности программ. Социальные программы, волонтерство, социальное инвестирование.</p> |

#### 4.3. Практические (семинарские) занятия

Темы практических занятий и их трудоемкость приведены в таблице 4.

Таблица 4 – Практические занятия и их трудоемкость

| № п/п      | Темы практических занятий | Формы практических занятий | Трудоемкость, (час) | № раздела дисциплины |
|------------|---------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|
| Семестр 10 |                           |                            |                     |                      |
| 1          | Социальная активность     | Дискуссии                  | 1                   | 2                    |

|        |   |                                |   |   |
|--------|---|--------------------------------|---|---|
|        | организации. Приоритеты социальной политики в организации.  |                                |   |   |
| 2      | Технологии управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности.  | Дискуссии, ситуационные задачи | 1 | 2 |
| 3      | Имидж-технологии, технологии репутационного контроля в повышении корпоративной социальной ответственности.<br>Социальные программы и проекты в организации.<br>Типы социальных программ | Дискуссии, ситуационные задачи | 2 | 3 |
| Всего: |   |                                | 4 |   |

#### 4.4. Лабораторные занятия

Темы лабораторных занятий и их трудоемкость приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Лабораторные занятия и их трудоемкость

| № п/п                           | Наименование лабораторных работ | Трудоемкость, (час) | № раздела дисциплины |
|---------------------------------|---------------------------------|---------------------|----------------------|
| Учебным планом не предусмотрено |                                 |                     |                      |
|                                 |                                 |                     |                      |
| Всего:                          |                                 |                     |                      |

#### 4.5. Курсовое проектирование (работа)

Учебным планом не предусмотрено

#### 4.6. Самостоятельная работа обучающихся

Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость приведены в таблице 6.

Таблица 6 Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость

| Вид самостоятельной работы                        | Всего, час | Семестр 10, час |
|---|------------|-----------------|
| 1   | 2          | 3               |
| <b>Самостоятельная работа, всего</b>              | 60         | 60              |
| изучение теоретического материала дисциплины (ТО) | 40         | 40              |

|                                     |    |    |
|-------------------------------------|----|----|
| курсовое проектирование (КП, КР)    |    |    |
| расчетно-графические задания (РГЗ)  |    |    |
| выполнение реферата (Р)             |    |    |
| Подготовка к текущему контролю (ТК) | 10 | 10 |
| домашнее задание (ДЗ)               |    |    |
| контрольные работы заочников (КРЗ)  | 10 | 10 |

## 5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся указаны в п.п. 8-10.

## 6. Перечень основной и дополнительной литературы

### 6.1. Основная литература

Перечень основной литературы приведен в таблице 7.

Таблица 7 – Перечень основной литературы

| Шифр | Библиографическая ссылка / URL адрес   | Количество экземпляров в библиотеке (кроме электронных экземпляров) |
|------|--|---|
|      | Корпоративная социальная ответственность: Учебное пособие/В.В.Бондаренко - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 304 с. (Высшее образование: Бакалавриат) ISBN 978-5-16-010231-3. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/478432">https://znanium.com/catalog/product/478432</a>  |   |
|      | Корпоративная социальная ответственность: Учебное пособие / Беляева Ж.С., - 2-е изд., стер. - Москва :Флинта, 2018. - 116 с.: ISBN 978-5-9765-3559-6. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/966425">https://znanium.com/catalog/product/966425</a>  |   |
|      | Корпоративная социальная ответственность : учеб. пособие / под ред. В.В. Бондаренко. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 304 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — <a href="http://www.dx.doi.org/10.12737/7544">www.dx.doi.org/10.12737/7544</a> . - ISBN 978-5-16-102117-0. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/1003310">https://znanium.com/catalog/product/1003310</a> |   |
|      | Корпоративная социальная ответственность :   |   |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | учеб. для студентов вузов / Григорян Е.С., Юрасов И.А. - М.:Дашков и К, 2016. - 248 с<br><a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=556394">http://znanium.com/bookread2.php?book=556394</a> |  |
|--|--|--|

## 6.2. Дополнительная литература

Перечень дополнительной литературы приведен в таблице 8.

Таблица 8 – Перечень дополнительной литературы

| Шифр | Библиографическая ссылка/ URL адрес  | Количество экземпляров в библиотеке (кроме электронных экземпляров) |
|------|--|---|
|      | Корпоративное управление: Учебник / В.Р. Веснин, В.В. Кафидов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 272 с.<br><a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=342890">http://znanium.com/bookread2.php?book=342890</a>  |   |
|      | Благов, Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю. Е. Благов; Высшая школа менеджмента СПбГУ.— 2-е изд. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 272 с<br><a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=492721">http://znanium.com/bookread2.php?book=492721</a> |   |

## 7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети ИНТЕРНЕТ, необходимых для освоения дисциплины

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети ИНТЕРНЕТ, необходимых для освоения дисциплины приведен в таблице 9.

Таблица 9 – Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети ИНТЕРНЕТ, необходимых для освоения дисциплины

| URL адрес  | Наименование   |
|--|--|
| <a href="http://ica-amk.com/">http://ica-amk.com/</a>  | Агентство международных коммуникаций                 |
| <a href="http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/4...business_ethics">dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/4...business ethics</a> | Бизнес-этика   |
| <a href="http://Btraining.ru/business_ethica/">Btraining.ru/business_ethica/</a>   | Деловая этика  |
| <a href="http://www.icbcr.ru">www.icbcr.ru</a>   | Международный центр исследований бизнес-коммуникаций |
| <a href="http://russcomm.ru/">http://russcomm.ru/</a>  | Российская коммуникативная ассоциация                |

## 8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

### 8.1. Перечень программного обеспечения

Перечень используемого программного обеспечения представлен в таблице 10.

Таблица 10 – Перечень программного обеспечения

| № п/п | Наименование      |
|-------|-------------------|
| 1     | Microsoft Windows |

|   |                  |
|---|------------------|
| 2 | Microsoft Office |
|   |                  |
|   |                  |

### 8.2. Перечень информационно-справочных систем

Перечень используемых информационно-справочных систем представлен в таблице 11.

Таблица 11 – Перечень информационно-справочных систем

| № п/п | Наименование  |
|-------|---------------|
| 1     | ЭБС «ZNANIUM» |
| 2     | ЭБС «ЛАНЬ»    |
|       |               |

### 9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Состав материально-технической базы представлен в таблице 12.

Таблица 12 – Состав материально-технической базы

| № п/п | Наименование составной части материально-технической базы | Номер аудитории (при необходимости) |
|-------|---|-------------------------------------|
| 1     | Лекционная аудитория                                      |                                     |
| 2     | Мультимедийная лекционная аудитория                       |                                     |
| 3     | Класс для деловой игры                                    |                                     |

### 10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

10.1. Состав фонда оценочных средств приведен в таблице 13

Таблица 13 - Состав фонда оценочных средств для промежуточной аттестации

| Вид промежуточной аттестации | Примерный перечень оценочных средств |
|------------------------------|--------------------------------------|
| Зачет                        | Список вопросов                      |

10.2. Перечень компетенций, относящихся к дисциплине, и этапы их формирования в процессе освоения образовательной программы приведены в таблице 14.

Таблица 14 – Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

| Номер семестра   | Этапы формирования компетенций по дисциплинам/практикам в процессе освоения ОП |
|--|--|
| ОК-6 «способность к самоорганизации и самообразованию» |  |
| 1  | История управленческой мысли   |
| 1  | Иностранный язык   |
| 1  | Математика. Аналитическая геометрия и линейная алгебра                         |
| 1  | История  |
| 1  | Математика. Математический анализ  |
| 1  | Информатика  |

|   |  |
|---|--|
| 1 | Физическая культура  |
| 2 | Безопасность жизнедеятельности   |
| 2 | Прикладная физическая культура (элективный модуль)   |
| 2 | Философия  |
| 2 | Информатика  |
| 2 | Экономика. Микроэкономика  |
| 2 | Иностранный язык   |
| 2 | Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков                            |
| 2 | Математика. Математический анализ  |
| 3 | Экономика организации  |
| 3 | Математика. Теория вероятностей и математическая статистика  |
| 3 | Правоведение   |
| 3 | Экономика. Макроэкономика  |
| 3 | Статистика   |
| 3 | Иностранный язык   |
| 3 | Прикладная физическая культура (элективный модуль)   |
| 4 | Прикладная физическая культура (элективный модуль)   |
| 4 | Иностранный язык   |
| 4 | Институциональная экономика  |
| 4 | Психология и педагогика  |
| 4 | Организация связей с общественностью   |
| 4 | Социально-экономическая статистика   |
| 4 | Мировая экономика и международные экономические отношения  |
| 4 | Деловая этика  |
| 4 | Основы менеджмента   |
| 4 | Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности |
| 5 | Социология и политология   |
| 5 | Маркетинг  |
| 5 | Финансовый учет  |
| 5 | Основы менеджмента   |
| 5 | Информационные системы в менеджменте   |
| 5 | Мировая экономика и международные экономические отношения  |
| 5 | Институциональная экономика  |
| 6 | Информационные технологии  |
| 6 | Финансовый анализ  |
| 6 | Иностранный язык (второй)  |
| 6 | Организационное поведение  |
| 6 | Деловой иностранный язык   |
| 6 | Исследование систем управления   |

|  |  |
|--|--|
| 6  | Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности |
| 6  | Теория организации   |
| 7  | Управление качеством   |
| 7  | Финансовые рынки и институты   |
| 7  | Иностранный язык (второй)  |
| 7  | Деловой иностранный язык   |
| 7  | Моделирование бизнес-процессов   |
| 7  | Государственное и муниципальное управление   |
| 7  | Методы принятия управленческих решений   |
| 7  | Бизнес-планирование  |
| 7  | Деловые коммуникации   |
| 8  | Финансовые рынки и институты   |
| 8  | Основы информационной безопасности   |
| 8  | Управленческий учет  |
| 8  | Финансовый менеджмент  |
| 8  | Управление проектами   |
| 8  | Управление человеческими ресурсами   |
| 9  | Финансовый менеджмент  |
| 9  | Управление вознаграждением персонала   |
| 9  | Управление изменениями   |
| 9  | Антикризисное управление   |
| 9  | Управление развитием персонала   |
| 9  | Оценка инвестиций  |
| 9  | Управление операциями  |
| 9  | Стратегический менеджмент  |
| 10   | Риск-менеджмент  |
| 10   | Корпоративная социальная ответственность   |
| 10   | Стратегический менеджмент  |
| 10   | Конфликтология   |
| 10   | Управленческое консультирование  |
| 10   | Деловое администрирование  |
| 10   | Управление изменениями   |
| 10   | Производственная преддипломная практика  |
| ПК-2 «владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде» |  |
| 2  | Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков                            |
| 4  | Психология и педагогика  |
| 4  | Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности |
| 4  | Деловая этика  |

|  |  |
|--|--|
| 6  | Организационное поведение  |
| 9  | Управление развитием персонала   |
| 9  | Управление изменениями   |
| 10   | Управленческое консультирование  |
| 10   | Корпоративная социальная ответственность   |
| 10   | Конфликтология   |
| 10   | Управление изменениями   |
| 10   | Деловое администрирование  |
| ПК-3 «владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности»  |  |
| 9  | Управление развитием персонала   |
| 9  | Антикризисное управление   |
| 9  | Стратегический менеджмент  |
| 9  | Оценка инвестиций  |
| 10   | Корпоративная социальная ответственность   |
| 10   | Стратегический менеджмент  |
| 10   | Производственная преддипломная практика  |
| ПК-7 «владение навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умение координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ» |  |
| 2  | Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков                            |
| 4  | Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности |
| 7  | Бизнес-планирование  |
| 9  | Управление вознаграждением персонала   |
| 9  | Антикризисное управление   |
| 10   | Корпоративная социальная ответственность   |
| 10   | Деловое администрирование  |
| 10   | Управленческое консультирование  |
| 10   | Производственная преддипломная практика  |
| ПК-17 «способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели»   |  |
| 7  | Управление качеством   |
| 9  | Стратегический менеджмент  |
| 10   | Корпоративная социальная ответственность   |
| 10   | Стратегический менеджмент  |

10.3. В качестве критериев оценки уровня сформированности (освоения) у обучающихся компетенций применяется шкала модульно–рейтинговой системы университета. В таблице 15 представлена 100–балльная и 4–балльная шкалы для оценки сформированности компетенций.



Таблица 15 –Критерии оценки уровня сформированности компетенций

| Оценка компетенции   |                                       | Характеристика сформированных компетенций   |
|----------------------|---------------------------------------|---|
| 100-балльная шкала   | 4-балльная шкала                      |   |
| $85 \leq K \leq 100$ | «отлично»<br>«зачтено»                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил программный материал;</li> <li>- уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>- опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью направления;</li> <li>- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>- делает выводы и обобщения;</li> <li>- свободно владеет системой специализированных понятий.</li> </ul> |
| $70 \leq K \leq 84$  | «хорошо»<br>«зачтено»                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>- не допускает существенных неточностей;</li> <li>- увязывает усвоенные знания с практической деятельностью направления;</li> <li>- аргументирует научные положения;</li> <li>- делает выводы и обобщения;</li> <li>- владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>  |
| $55 \leq K \leq 69$  | «удовлетворительно»<br>«зачтено»      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы;</li> <li>- допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>- испытывает затруднения в практическом применении знаний направления;</li> <li>- слабо аргументирует научные положения;</li> <li>- затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>- частично владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>                 |
| $K \leq 54$          | «неудовлетворительно»<br>«не зачтено» | <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся не усвоил значительной части программного материала;</li> <li>- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении;</li> <li>- испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>- не может аргументировать научные положения;</li> <li>- не формулирует выводов и обобщений.</li> </ul>   |

## 10.4. Типовые контрольные задания или иные материалы:

## 1. Вопросы (задачи) для экзамена (таблица 16)

Таблица 16 – Вопросы (задачи) для экзамена

| № п/п | Перечень вопросов (задач) для экзамена |
|-------|--|
|       | Учебным планом не предусмотрено        |

## 2. Вопросы (задачи) для зачета / дифференцированного зачета (таблица 17)

Таблица 17 – Вопросы (задачи) для зачета / дифф. зачета

| № п/п | Перечень вопросов (задач) для зачета / дифференцированного зачета |
|-------|---|
| 1     | Основные задачи бизнеса с точки зрения общества                   |
| 2     | Роль бизнеса в экономике и обществе                               |
| 3     | Понятие и сущность КСО: основные подходы к определению            |

|    |  |
|----|--|
| 4  | Суть принципов, лежащих в основе определения КСО   |
| 5  | Комплексный подход к социальной ответственности бизнеса  |
| 6  | КСО как политика и стратегия   |
| 7  | Социальная активность организации.   |
| 8  | Аргументы в пользу социальной ответственности фирмы.   |
| 9  | Аргументы против социальной ответственности фирмы.   |
| 10 | Приоритеты социальной политики в организации.  |
| 11 | Кодексы корпоративной социальной ответственности   |
| 12 | Модель КСО А.Кэрролла  |
| 13 | Страновые модели КСО: общее и особенности  |
| 14 | Европейская модель КСО   |
| 15 | Немецкая модель КСО  |
| 16 | Японская модель КСО  |
| 17 | Становление российской модели КСО  |
| 18 | Трансформация моделей КСО в условиях экономической нестабильности                                |
| 19 | Технологии репутационного контроля в повышении корпоративной социальной ответственности          |
| 20 | Рыночный подход к анализу и оценке социальной ответственности                                    |
| 21 | Подход к оценке КСО с позиций государственного регулирования                                     |
| 22 | Подход к оценке КСО с позиций «корпоративной совести»  |
| 23 | Подход к оценке КСО с позиций «заинтересованного лица»   |
| 24 | Стандарты социальной ответственности   |
| 25 | Социальные программы и проекты в организации.  |
| 26 | Типы социальных программ   |
| 27 | Управление корпоративными социальными программами  |
| 28 | Технологии управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности. |
| 29 | Типы организационных культур.  |
| 30 | Методы управления организационной культурой  |
| 31 | Оптимизация воздействия внутренней и внешней среды на формирования имиджа организации.           |
| 32 | Сущность и природа имиджа организации.   |
| 33 | Внутренний и внешний имидж: процесс формирования.  |
| 34 | Корпоративная этика в формировании корпоративной социальной ответственности.                     |
| 35 | Корпоративная ответственность и культура организации.  |

3. Темы и задание для выполнения курсовой работы / выполнения курсового проекта (таблица 18)

Таблица 18 – Примерный перечень тем для выполнения курсовой работы / выполнения курсового проекта

| № п/п | Примерный перечень тем для выполнения курсовой работы / выполнения курсового проекта |
|-------|--|
|       | Учебным планом не предусмотрено  |

4. Вопросы для проведения промежуточной аттестации при тестировании (таблица 19)

Таблица 19 – Примерный перечень вопросов для тестов


| № п/п | Примерный перечень вопросов для тестов |
|-------|--|
|       |  |

|  |                                 |
|--|---------------------------------|
|  | Учебным планом не предусмотрено |
|--|---------------------------------|

5. Контрольные и практические задачи / задания по дисциплине (таблица 20)

Таблица 20 – Примерный перечень контрольных и практических задач / заданий

| № п/п | Примерный перечень контрольных и практических задач / заданий   |
|-------|---|
| 1     | Перечислите конкретные преимущества использования корпоративной социальной ответственности для компании, как они проявляются? По каждому пункту приведите конкретный пример из практики.  |
| 2     | Чем социальная ответственность отличается от юридической? Ответ проиллюстрируйте примерами.   |
| 3     | Укажите пять уровней корпоративной социальной ответственности современных компаний. Приведите примеры возможных мероприятий, которые проводят социально-ответственные компании по каждому из названных уровней.   |
| 4     | 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.   |
| 5     | На примере конкретной компании охарактеризуйте психологические законы и механизмы, лежащие в основе организационного поведения людей, и, исходя из этих законов, сформулируйте общие правила и табу корпоративной культуры. Рассмотрите такие элементы организационного управления как принципы подбора команды; правила и нормы фирменного стиля в одежде, дизайне, оформлении рабочих мест; правила конфиденциальности информации; принципы иерархии и доступности руководства для сотрудников; принципы распределения ресурсов между подразделениями и др. |
| 6     | Каждый из нас обладает широким жизненным опытом, и возможно Вы сталкивались с очень правильным, этичным поступком, который совершили Вы, Ваши коллеги или, может быть, Вы просто случайно узнали об этом из средств массовой информации. Приведите свой пример о самом этичном поступке в бизнесе (при необходимости можно изменить имена и/или названия компаний).   |
| 7     | Опишите, каким образом этика бизнеса влияет на выполнение текущих задач компании, на взаимоотношения между сотрудниками. Как Вы считаете, этика бизнеса является отличительной чертой бизнеса или личности в целом?   |
| 8     | На приведенной ниже схеме видно, на какие факторы влияет этика бизнеса в организации работы, как отдельной личности, так и всей компании.   |

|           |   |
|-----------|---|
|           | <p style="text-align: center;"><b>ЭТИКА БИЗНЕСА = ПРАВИЛА ЭФФЕКТИВНОГО БИЗНЕСА</b></p> <p style="text-align: center;">Правила игры для эффективного развития в бизнес-среде</p>  <p style="text-align: center;">Простые практические инструменты для увеличения эффективности личности и бизнеса, готовые для внедрения в текущую повседневную деятельность «прямо сейчас».</p> <p style="text-align: center;">Приведите несколько примеров, как этичность или неэтичность того или иного действия/события сказывается на работе личности или бизнесе.</p>  |
| <p>9</p>  | <p>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 ответственности, а также сформулируйте, что на ваш взгляд должно стать основной задачей органов государственной власти в данном процессе?</p>   |
| <p>10</p> | <p>Милтон Фридман утверждает: «В настоящее время лишь немногие тенденции в бизнес-среде могут принести столь сильный ущерб деятельности компании, как реализация стратегии социальной ответственности в ущерб интересам акционеров». Дайте два аргумента «за» и два аргумента «против» такой позиции.</p>   |
| <p>11</p> | <p>Укажите три конкретных направления в реализации социально ответственного поведения современных компаний (так называемые «триединый итог», или «тройная линия ответственности»). Приведите примеры возможных мероприятий, которые проводят социально-ответственные компании по каждому из направлений.</p>  |
| <p>12</p> | <p>В результате проверок, проведенных органами прокуратуры, было выявлено, что во многих компаниях коллективные договоры либо не заключались из-за отказа работодателей их заключать, либо носили формальный характер, не затрагивая специфики труда работников. Кроме того, в коллективном договоре предусматривалась возможность работодателя направлять работников в длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановки работы из-за отсутствия сырья или временного затоваривания продукцией. Обязан ли работодатель заключать коллективный договор? В чем особенности коллективно-договорных условий и каково их соотношение с нормами о труде? Законно ли включение в коллективный договор указанного условия?</p> |

|    |  |
|----|--|
| 13 | 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 либо в общетеоретическом аспекте, либо на примере конкретной организации (более предпочтительно). |
| 14 | Покажите пример проявления корпоративной социальной ответственности конкретной компании, в виде проведенного ею мероприятия. Выполните расчет полученных эффектов и потерь заинтересованными группами, оцените общую эффективность корпоративной социальной политики компании для анализируемого мероприятия и предложите пути ее повышения.   |

10.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и / или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, содержатся в Положениях «О текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГУАП, обучающихся по программам высшего образования» и «О модульно-рейтинговой системе оценки качества учебной работы студентов в ГУАП».

## 11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основная цель изучения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» - сформировать четкое понимание важности КСО в современных условиях, выработать способность занимать активную гражданскую позицию, способность находить организационно-управленческие решения и нести за них ответственность, способность к осознанию социальной значимости своей будущей профессии и высокой мотивации к выполнению профессиональной деятельности, а также выработать навыки управления корзиной ответственности организации, учета аспектов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации.

### Методические указания для обучающихся по освоению лекционного материала

Основное назначение лекционного материала – логически стройное, системное, глубокое и ясное изложение учебного материала. Назначение современной лекции в рамках дисциплины не в том, чтобы получить всю информацию по теме, а в освоении фундаментальных проблем дисциплины, методов научного познания, новейших достижений научной мысли. В учебном процессе лекция выполняет методологическую, организационную и информационную функции. Лекция раскрывает понятийный аппарат конкретной области знания, её проблемы, дает цельное представление о дисциплине, показывает взаимосвязь с другими дисциплинами. На лекциях преподаватель рассматривает вопросы программы курса, составленной в соответствии с государственным образовательным стандартом.

Планируемые результаты при освоении обучающимися лекционного материала:

– получение современных, целостных, взаимосвязанных знаний, уровень которых определяется целевой установкой к каждой конкретной теме;

- развитие профессионально–деловых качеств и самостоятельного творческого мышления;
- появление интереса, необходимого для самостоятельной работы;
- получение знаний о современном уровне развития науки и техники и о прогнозе их развития на ближайшие годы;
- научиться методически обрабатывать материал (выделять главные мысли и положения, приходиться к конкретным выводам, повторять их в различных формулировках);
- получение точного понимания всех необходимых терминов и понятий.

#### Структура предоставления лекционного материала:

- Изложение теоретических вопросов, связанных с рассматриваемой темой.
- Обобщение изложенного материала
- Ответы на возникающие вопросы по теме лекции.

#### **Методические указания для обучающихся по прохождению практических занятий**

Практическое занятие является одной из основных форм организации учебного процесса, заключающаяся в выполнении обучающимися под руководством преподавателя комплекса учебных заданий с целью усвоения научно-теоретических основ учебной дисциплины, приобретения умений и навыков, опыта творческой деятельности.

Целью практического занятия для обучающегося является привитие обучающимся умений и навыков практической деятельности по изучаемой дисциплине.

Планируемые результаты при освоении обучающимся практических занятий:

- закрепление, углубление, расширение и детализация знаний при решении конкретных задач;
  - развитие познавательных способностей, самостоятельности мышления, творческой активности;
  - овладение новыми методами и методиками изучения конкретной учебной дисциплины;
  - выработка способности логического осмысления полученных знаний для выполнения заданий;
  - обеспечение рационального сочетания коллективной и индивидуальной форм обучения.
- Функции практических занятий:
- познавательная;
  - развивающая;
  - воспитательная.

По характеру выполняемых обучающимся заданий по практическим занятиям подразделяются на:

- ознакомительные, проводимые с целью закрепления и конкретизации изученного теоретического материала;
- аналитические, ставящие своей целью получение новой информации на основе формализованных методов;
- творческие, связанные с получением новой информации путем самостоятельно выбранных подходов к решению задач.

Формы организации практических занятий:

- в интерактивной форме: решение ситуационных задач, деловая учебная игра, ролевая игра, кейс, мозговой штурм, групповые дискуссии, имитационные занятия;

– в не интерактивной форме выполнение упражнений, решение ситуационных задач и другое.

### **Требования к проведению практических занятий**

Практические занятия должны соответствовать плану лекционных занятий по данной дисциплине. Практическое занятие должно проводиться в учебных кабинетах. Продолжительность одного занятия – не менее двух академических часов.

Необходимыми структурными элементами практического занятия, помимо самостоятельной деятельности студентов, является инструктаж, проводимый преподавателем, а также анализ и оценка выполненных работ и степени овладения студентами запланированными умениями.

Подготовка практического занятия включает подбор типовых и нетиповых задач, заданий, вопросов, обеспечение учебного процесса методическими материалами. Перед началом надо ознакомить студентов с целями и задачами занятий, формами отчетности, установить готовность занимающихся к выполнению практических заданий.

Сложность практических заданий необходимо наращивать постепенно. В решении задач студентам необходимо предоставить полную самостоятельность, прибегая к помощи только в тех случаях, когда возникают общие для всей аудитории затруднения.

При постановке новых задач следует показывать пути, алгоритмы и решения. Вместе с тем, студентов необходимо учить не только стандартным процедурам, но и поисковой деятельности.

Критериями подготовки студентов к практическим занятиям считаются: знание соответствующей литературы, владение необходимыми методиками, выделение сущности явления в изученном материале, умения делать логические построения, иллюстрировать теоретические положения самостоятельно подобранными примерами.

### **Методические указания для обучающихся по прохождению самостоятельной работы**

В ходе выполнения самостоятельной работы, обучающийся выполняет работу по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Для обучающихся по заочной форме обучения, самостоятельная работа может включать в себя контрольную работу (реферат).

В процессе выполнения самостоятельной работы, у обучающегося формируется целесообразное планирование рабочего времени, которое позволяет им развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, помогает получить навыки повышения профессионального уровня.

Методическими материалами, направляющими самостоятельную работу обучающихся являются:

- учебно-методический материал по дисциплине;
- методические указания по выполнению контрольных работ (для обучающихся по заочной форме обучения).

### **Методические указания для обучающихся по прохождению промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация обучающихся предусматривает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине. Она включает в себя:

- зачет – это форма оценки знаний, полученных обучающимся в ходе изучения учебной дисциплины в целом или промежуточная (по окончании семестра) оценка знаний обучающимся по отдельным разделам дисциплины с аттестационной оценкой «зачтено» или «не зачтено».

Система оценок при проведении промежуточной аттестации осуществляется в соответствии с требованиями Положений «О текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГУАП, обучающихся по программы высшего образования» и «О модульно-рейтинговой системе оценки качества учебной работы студентов в ГУАП».

#### **Лист внесения изменений в рабочую программу дисциплины**

| Дата внесения изменений и дополнений.<br>Подпись внесшего изменения | Содержание изменений и дополнений | Дата и № протокола заседания кафедры | Подпись зав. кафедрой |
|---|-----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|
|   |                                   |                                      |                       |
|   |                                   |                                      |                       |
|   |                                   |                                      |                       |
|   |                                   |                                      |                       |
|   |                                   |                                      |                       |



