

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)

«_27_» _апреля__ 2020 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Корпоративная социальная ответственность»

(Название дисциплины)

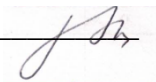
| | |
|---|-----------------------|
| Код направления | 38.03.02 |
| Наименование направления/ специальности | Менеджмент |
| Наименование направленности | Финансовый менеджмент |
| Форма обучения | заочная |

Санкт-Петербург 2020г.

Лист согласования рабочей программы дисциплины

Программу составил(а)

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



«24» _апреля_ 2020г.
 подпись, дата

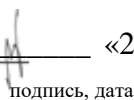
Н.Н.Трофимова
 инициалы, фамилия

Программа одобрена на заседании кафедры № 85

«27» апреля 2020 г, протокол № __9__

Заведующий кафедрой № 85

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



«27» _апреля_ 2020г.

В.Б. Сироткин
 инициалы, фамилия

Ответственный за ОП 38.03.02(02)

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

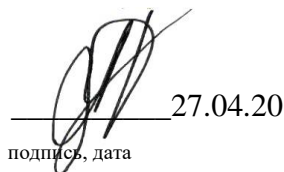


27.04.20

Ю.А. Мартынова
 инициалы, фамилия

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

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



27.04.20

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 «Финансовый менеджмент». 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 |
| Общая трудоемкость дисциплины, ЗЕ/(час) | 2/ 72 | 2/ 72 |
| Аудиторные занятия, всего час., В том числе | 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) | | |
| Самостоятельная работа, всего | 60 | 60 |

| | | |
|--|-------|-------|
| Вид промежуточного контроля: зачет, дифф. зачет, экзамен (Зачет, 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. Введение в корпоративную ответственность | 2 | | | | 10 |
| Раздел 2. Взаимосвязь социальной ответственности и менеджмента организации | 3 | 2 | | | 30 |
| Раздел 3. 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 |
|------------------|---|
| 1 | <p>Тема 1.1. Понятие социальной ответственности и социальной политики</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>Тема 1.2. Этика корпоративного поведения и кодекс корпоративной (деловой) этики</p> <p>Ключевые этические проблемы российского бизнеса. Функции кодекса корпоративной этики. Понятие корпоративной культуры.</p> <p>Тема 1.3. Страновые модели КСО</p> <p>Англо-американская модель. Немецкая модель. Японская модель.</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>Российская модель.</p> <p>Тема 1.4. Особенности развития КСО в России.</p> <p>Этапы развития КСО в России. Принципы государственного регулирования развития КСО российских компаний.</p> <p>Тема 1.5. Теоретические принципы КСО.</p> <p>Понятие «социальной политики». Концепция корпоративного эгоизма. Концепция корпоративного альтруизма. Концепция разумного эгоизма. Этапы становления концепций КСО.</p> |
| 2 | <p>Тема 2.1. КСО и менеджмент компаний.</p> <p>Внутренняя и внешняя КСО. КСО и управление персоналом. Задачи и виды социальной ответственности. Социальное партнерство.</p> <p>Тема 2.2. Социальная активность организации. Приоритеты социальной политики в организации.</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>Тема 2.3. Кодексы корпоративной социальной ответственности</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>Тема 2.4. Технологии управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности.</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>Тема 2.5. Компетентность руководителей в сфере формирования и развития корпоративной социальной ответственности. Личная социальная</p> |

| | |
|----------|---|
| | <p>ответственность и корпоративная социальная ответственности.</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>Тема 3.1. Макрорегуляторы социального развития бизнеса.</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>Тема 3.2. Оценка корпоративной социальной политики</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>Тема 3.3. Социальные программы и проекты в организации. Типы социальных программ</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. Социальные программы и проекты в организации. 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 |
| Самостоятельная работа, всего | 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: https://znanium.com/catalog/product/478432 | |
| | 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: https://znanium.com/catalog/product/966425 | |
| | Корпоративная социальная ответственность : учеб. пособие / под ред. В.В. Бондаренко. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 304 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/7544 . - ISBN 978-5-16-102117-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1003310 | |
| | Корпоративная социальная ответственность : | |

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

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. http://znanium.com/bookread2.php?book=342890 | |
| | 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 http://znanium.com/bookread2.php?book=492721 | |

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 |
|--|--|
| http://ica-amk.com/ | Агентство международных коммуникаций |
| dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/4...business ethics | Бизнес-этика |
| Btraining.ru/business_ethica/ | Деловая этика |
| www.icbcr.ru | Международный центр исследований бизнес-коммуникаций |
| http://russcomm.ru/ | 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

11. Таблица 13 - Состав фонда оценочных средств для промежуточной аттестации

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

11.1. 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 |

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

11.3. 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;">ЭТИКА БИЗНЕСА = ПРАВИЛА ЭФФЕКТИВНОГО БИЗНЕСА</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>Приведите несколько примеров, как этичность или неэтичность того или иного действия/события сказывается на работе личности или бизнесе.</p> |
| 9 | <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> |
| 10 | <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> |
| 11 | <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> |
| 12 | <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. |

11.4. 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».

12. 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, приходить 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. Подпись внесшего изменения | Содержание изменений и дополнений | Дата и № протокола заседания кафедры | Подпись зав. кафедрой |
|---|-----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |