

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
управления


профессор В.Г. Кудряков
21 апреля 2020 г.

Рабочая программа дисциплины

Корпоративная социальная ответственность

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность

«Государственное и муниципальное управление»
(программа прикладного бакалавриата)

Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
очная, заочная

Краснодар
2020

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» разработана на основе ФГОС ВО 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 10 декабря 2014 г. № 1567.

Автор:
старший преподаватель



М.В. Зайцева

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры государственного и муниципального управления от 14.04.2020 г., протокол № 30.

Заведующий кафедрой,
д-р экон. наук, профессор



Е.Н. Белкина

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии факультета управления 20.04.2020 г., протокол № 5.

Председатель
методической комиссии
канд. экон. наук, доцент



М.А. Нестеренко

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы,
д-р экон. наук, профессор



Е.Н. Белкина

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» является овладение навыками участия в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, методов анализа и оценки корпоративной социальной ответственности организации, формирование навыков осуществления делового общения и поддержания электронных коммуникаций.

Задачи:

- получение системных знаний о деловом общении и публичных выступлениях, ведении переговоров, совещаний, осуществлении деловой переписки и поддержки электронных коммуникаций;
- формирование способностей участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- формирование способностей работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- формирование представления об основных проблемах современной корпоративной социальной ответственности.

2 Перечень планируемых результатов по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

ПК-19 - способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;

ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-4- способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации.

3 Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата

«Корпоративная социальная ответственность» является дисциплиной вариативной части ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

4 Объем дисциплины (108 часов, 3 зачетных единиц)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа в том числе:	37	11
— аудиторная по видам учебных занятий	36	10
— лекции	20	4
— практические (лабораторные)	16	6
— внеаудиторная	1	1
— зачет	1	1
— экзамен	-	-
— защита курсовых работ (проектов)	-	-
Самостоятельная работа в том числе:	71	97
— курсовая работа (проект)	-	-
— прочие виды самостоятельной работы	71	97
Итого по дисциплине	108	108

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемого курса студенты сдают зачет.

Дисциплина изучается в очной форме: на 2 курсе, в 3 семестре.

Дисциплина изучается в заочной форме: на 3 курсе, в 5 семестре.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия (лабораторные занятия)	Самостоятельная работа
1	Тема 1. Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности 1.1 Теория корпоративного эгоизма в этимологии научных взглядов на социальную ответственность бизнеса	ОК-6, ОПК-4	3	2	2	8

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость(в часах)		
				Лекции	Практические занятия (лабораторные занятия)	Самостоятельная работа
	1.2 Теория разумного эгоизма в этимологии научных взглядов на социальную ответственность бизнеса 1.3 Теория корпоративного альтруизма (просвящённого эгоизма) в этимологии научных взглядов на социальную ответственность бизнеса					
2	Тема 2. Понятие и сущность социально-трудовых отношений 2.1 Содержание социально-трудовых отношений в контексте социальной ответственности бизнеса 2.2 Структурирование субъектов социально-трудовых отношений 2.3 Типы социально-трудовых отношений в различных моделях корпоративной социальной ответственности	ОПК-4	3	2	2	8
3	Тема 3. Социальное партнёрство в реализации корпоративной социальной ответственности 3.1 Научные взгляды на сущность социального партнёрства корпоративных организаций 3.2 Уровни социального партнёрства 3.3 Нормативное регулирование системы социального партнёрства	ОК-6	3	2	2	8
4	Тема 4. Международное регулирование социально-трудовых отношений 4.1 Понятие и сущность международного регулирования социально-трудовых отношений 4.2 Субъекты и источники международного регулирования социально-трудовых отношений 4.3 Зарубежный опыт и практика реализации успешных социальных	ПК-19, ОК-6	3	2	2	8

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость(в часах)		
				Лекции	Практические занятия (лабораторные занятия)	Самостоятельная работа

	проектов					
5	Тема 5. Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения 5.1 Основные подходы к системе социальной защиты занятого населения 5.2 Факторы, влияющие на социальную защищённость граждан 5.3 Обязательное социальное страхование в системе социальной защиты граждан	ПК-19, ОПК-4	3	2	2	8
6	Тема 6. Зарубежные концепции корпоративной социальной ответственности 6.1 Основные зарубежные модели концепции корпоративной социальной ответственности 6.2 Американская модель концепции корпоративной социальной ответственности 6.3 Европейская модель концепции корпоративной социальной ответственности	ПК-19, ОК-6	3	2	2	8
7	Тема 7. Необходимость развития корпоративной социальной ответственности в России 7.1 Современное состояние системы корпоративной социальной ответственности в России 7.2 Социальное партнёрство как фактор развития КСО в России 7.3 Участие общероссийских объединений предпринимателей в пропаганде социальной ответственности бизнеса и внедрении стандартов социальной ответственности	ПК-19, ОК-6	3	2	-	11
8	Тема 8. Коллективный договор как метод реализации корпоративной социальной ответственности 8.1 Место и роль профсоюзных	ПК-19, ОК-6	3	2	2	6

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость(в часах)		
				Лекции	Практические занятия (лабораторные занятия)	Самостоятельная работа
	объединений в развитии и внедрении в практику социальной ответственности бизнеса 8.2. Понятие и структура коллективного договора 8.3. Заключение коллективного договора					
9	Тема 9. Методические основы формирования и анализа социальной отчетности корпораций 9.1 История становления и развития социальной отчетности корпоративных организаций 9.2. Количественные (математические) методы формирования показателей социальной отчетности корпораций 9.3. Качественные (экспертные) методы формирования показателей социальной отчетности корпораций	ПК-19, ОК-6	3	4	2	6
Итого				20	16	71

Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость(в часах)		
				Лекции	Практические занятия (лабораторные занятия)	Самостоятельная работа
1	Тема 1. Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности 1.1 Теория корпоративного эгоизма в этимологии научных взглядов на социальную ответственность бизнеса 1.2 Теория разумного эгоизма в этимологии научных взглядов на	ОК-6, ОПК-4	5	2	-	8

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость(в часах)		
				Лекции	Практические занятия (лабораторные занятия)	Самостоятельная работа

	социальную ответственность бизнеса 1.3 Теория корпоративного альтруизма (просвящённого эгоизма) в этимологии научных взглядов на социальную ответственность бизнеса					
2	Тема 2. Понятие и сущность социально-трудовых отношений 2.1 Содержание социально-трудовых отношений в контексте социальной ответственности бизнеса 2.2 Структурирование субъектов социально-трудовых отношений 2.3 Типы социально-трудовых отношений в различных моделях корпоративной социальной ответственности	ОПК-4	5	-	-	8
3	Тема 3. Социальное партнёрство в реализации корпоративной социальной ответственности 3.1 Научные взгляды на сущность социального партнёрства корпоративных организаций 3.2 Уровни социального партнёрства 3.3 Нормативное регулирование системы социального партнёрства	ОК-6	5	-	-	8
4	Тема 4. Международное регулирование социально-трудовых отношений 4.1 Понятие и сущность международного регулирования социально-трудовых отношений 4.2 Субъекты и источники международного регулирования социально-трудовых отношений 4.3 Зарубежный опыт и практика реализации успешных социальных проектов	ПК-19, ОК-6	5	-	-	8
5	Тема 5. Корпоративная социаль-	ПК-19,	5	-	-	8

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость(в часах)		
				Лекции	Практические занятия (лабораторные занятия)	Самостоятельная работа

	ная ответственность и социальная защита занятого населения 5.1 Основные подходы к системе социальной защиты занятого населения 5.2 Факторы, влияющие на социальную защищённость граждан 5.3 Обязательное социальное страхование в системе социальной защиты граждан	ОПК-4				
6	Тема 6. Зарубежные концепции корпоративной социальной ответственности 6.1 Основные зарубежные модели концепции корпоративной социальной ответственности 6.2 Американская модель концепции корпоративной социальной ответственности 6.3 Европейская модель концепции корпоративной социальной ответственности	ПК-19, ОК-6	5	-	-	18
7	Тема 7. Необходимость развития корпоративной социальной ответственности в России 7.1 Современное состояние системы корпоративной социальной ответственности в России 7.2 Социальное партнёрство как фактор развития КСО в России 7.3 Участие общероссийских объединений предпринимателей в пропаганде социальной ответственности бизнеса и внедрении стандартов социальной ответственности	ПК-19, ОК-6	5	-	2	11
8	Тема 8. Коллективный договор как метод реализации корпоративной социальной ответственности 8.1 Место и роль профсоюзных объединений в развитии и внедрении в практику социальной ответ-	ПК-19, ОК-6	5	2	2	6

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость(в часах)		
				Лекции	Практические занятия (лабораторные занятия)	Самостоятельная работа
	ственности бизнеса 8.2. Понятие и структура коллективного договора 8.3. Заключение коллективного договора					
9	Тема 9. Методические основы формирования и анализа социальной отчетности корпораций 9.1 История становления и развития социальной отчетности корпоративных организаций 9.2. Количественные (математические) методы формирования показателей социальной отчетности корпораций 9.3. Качественные (экспертные) методы формирования показателей социальной отчетности корпораций	ПК-19, ОК-6	5	-	2	22
Итого				4	6	97

6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Методические указания (для самостоятельной работы)

1. Корпоративная социальная ответственность: методические указания для выполнения семинарских занятий для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление / сост. Н. В. Лоскутов. – Краснодар, КубГАУ, 2019. - 22 с.

https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU_k_ceminarским_zanjatijam_KSO_519415_v1_.PDF

2. Корпоративная социальная ответственность: метод. указания по подготовке контрольных работ для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление / сост. Н. В. Лоскутов. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 14 с.

https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU_po_vypolneniju_KR_KSO_519417_v1_.PDF

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
-----------------	---

ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

2	Социальная психология
3	Политология
3	<i>Корпоративная социальная ответственность</i>
3	Теория организации
4	Геополитика
4	Политическое управление
5	Социология и культурология
5	Управление общественными отношениями
6	Психология и социология управления
7	Основы управления персоналом
7	Этика государственной и муниципальной службы
8	Демография
8	Государственное управление и религия
8	Философия управления
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

ОПК-4- способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации

1,2,3	Иностранный язык
2	Русский язык и культура речи
3	<i>Корпоративная социальная ответственность</i>
4	Деловые коммуникации
4	Риторика
5	Управление общественными отношениями
6	Связи с общественностью в органах власти
6	Психология и социология управления
7	Этика государственной и муниципальной службы
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

ПК-19 - способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

2	Социальная психология
2	Практика по получению первичных профессиональных умений и

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
	навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности
3	<i>Корпоративная социальная ответственность</i>
4	Деловые коммуникации
4	Риторика
4	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков организационно-регулирующей деятельности
5	Управление общественными отношениями
6	Связи с общественностью в органах власти
6	Психология и социология управления
8	Преддипломная практика
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

*Номер семестра соответствует этапам формирования компетенции

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» (минимальный не достигнут)	«удовлетворительно» минимальный (пороговый)	«хорошо» (средний)	«отлично» (высокий)	
ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия					
Знать: сущность, содержание и специфику социологии, политологии, психологии; социальные и психологические особенности межгрупповых, организационно-трудовых и внутриличностных конфликтов; основы взаимоотношения между людьми, обществом и государством. Уметь: анализировать явления и процессы, происходящие в социальных группах; ана-	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными	Устный опрос, доклад, рубежная контрольная работа для заочной формы обучения, тесты, вопросы и задания к зачету

лизировать культурные традиции и обычаи стран и народов; предупреждать и регулировать конфликтные ситуации в межкультурных взаимодействиях; применять современные технологии для реализации управленческих процессов в обществе и его различных подсистемах; оценивать природу, динамику, тенденции, социальных, этнических, конфессиональных и культурных конфликтов в современном мире; вырабатывать политические решения. Владеть: приемами взаимодействия с сотрудниками, социальными группами, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	основные умения, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	
ОПК-4- способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации					
Знать: требования к организации публичных выступлений; основы осуществления и проведения деловых переписок; последовательность и этапы проведения совещаний; основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций. Уметь: осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели ме-	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами,	Устный опрос, доклад, тесты, рубежная контрольная работа для заочной формы обучения, вопросы и задания к зачету

полученную информацию; организовывать и проводить публичные выступления; диагностировать коммуникационные барьеры в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений; организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникации. Владеть: методами проведения переговоров, организации публичных выступлений; методами анализа, способами получения и обобщения информации; методами формирования и поддержания этического климата в организации; навыками деловых коммуникаций.	сто грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	недочетами Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	выполнены все задания в полном объеме Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	
ПК-19 - способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды					
Знать: процессы групповой динамики; принципы и методы формирования команды. Уметь: применять методы проектирования организационных процессов групповой динамики и формирования команды; оценивать последствия реализуемых организационных процессов групповой динамики. Владеть: методами проектирова-	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами Продемонстри-	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме Продемон-	Устный опрос, доклад, рубежная контрольная работа для заочной формы обучения, творческое задание, тесты, вопросы и задания к зачету

ния организационных процессов групповой динамики и формирования команды.	продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	рованы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	стрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	
--	--	---	---	--	--

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Устный опроса

Тема 1.

1. Теория корпоративного эгоизма в этимологии научных взглядов на социальную ответственность бизнеса
2. Теория разумного эгоизма в этимологии научных взглядов на социальную ответственность бизнеса
3. Теория корпоративного альтруизма (просвящённого эгоизма) в этимологии научных взглядов на социальную ответственность бизнеса
4. Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности

Тема 2.

1. Содержание социально-трудовых отношений в контексте социальной ответственности бизнеса
2. Подходы к структурированию субъектов социально-трудовых отношений
3. Типы социально-трудовых отношений в различных моделях корпоративной социальной ответственности
4. Статус и значение профсоюзных организаций

Тема 3.

1. Научные взгляды на сущность социального партнёрства корпоративных организаций
2. Уровни социального партнёрства
3. Нормативное регулирование системы социального партнёрства
4. Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения
5. Истоки меценатства в купечестве Российской Империи

Тема 4.

1. Зарубежные концепции корпоративной социальной ответственности
2. Понятие и сущность международного регулирования социально-трудовых отношений
3. Субъекты и источники международного регулирования социально-трудовых отношений

4. Зарубежный опыт и практика реализации успешных социальных проектов
Коллективный договор как метод реализации корпоративной социальной ответственности

Тема 5.

1. Основные подходы к системе социальной защиты занятого населения
2. Факторы, влияющие на социальную защищённость граждан
3. Обязательное социальное страхование в системе социальной защиты граждан
4. Страховые фонды в системе социального страхования.

Тема 6.

1. Основные зарубежные модели концепции корпоративной социальной ответственности
2. Американская модель концепции корпоративной социальной ответственности
3. Европейская модель концепции корпоративной социальной ответственности
4. Особенности регулирования грантовой поддержки граждан и организаций в США.

Тема 7.

1. Современное состояние системы корпоративной социальной ответственности в России
2. Социальное партнёрство как фактор развития КСО в России
3. Участие общероссийских объединений предпринимателей в пропаганде социальной ответственности бизнеса и внедрении стандартов социальной ответственности

Тема 8.

1. Место и роль профсоюзных объединений в развитии и внедрении в практику социальной ответственности бизнеса
2. Понятие и структура коллективного договора
3. Заключение коллективного договора

Тема 9.

1. История становления и развития социальной отчетности корпоративных организаций
2. Количественные (математические) методы формирования показателей социальной отчетности корпораций
3. Качественные (экспертные) методы формирования показателей социальной отчетности корпораций
4. Методические основы формирования и анализа социальной отчетности корпораций.

Темы докладов:

1. Значение корпоративной социальной ответственности.

2. Исторические аспекты развития корпоративной социальной ответственности.
3. Субъекты корпоративной социальной ответственности.
4. Понятие и сущность социально-трудовых отношений.
5. Деятельность органов государственного и муниципального управления в сфере регулирования социально-трудовых отношений
6. Международное регулирование социально-трудовых отношений.
7. Международное регулирование социально-трудовых отношений в Европе.
8. Подходы к методикам оценки корпоративной социальной ответственности.
9. Международное регулирование социально-трудовых отношений в США.
10. Зарубежные концепции корпоративной социальной ответственности.
11. Анализ нефинансовой отчетности и корпоративных социальных отчетов.

Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения)

Тема 1

ВАРИАНТ 1

1. Значение корпоративной социальной ответственности
2. Исторические аспекты развития корпоративной социальной ответственности

Тема 2

ВАРИАНТ 2

1. Субъекты корпоративной социальной ответственности.
2. Понятие и сущность социально-трудовых отношений.

Тема 3

ВАРИАНТ 3

1. Деятельность органов государственного и муниципального управления в сфере регулирования социально-трудовых отношений
2. Международное регулирование социально-трудовых отношений.

Тема 4

ВАРИАНТ 4

1. Международное регулирование социально-трудовых отношений в Европе.
2. Международное регулирование социально-трудовых отношений в США.

Тема 5

ВАРИАНТ 5

1. Зарубежные концепции корпоративной социальной ответственности.
2. Особенности зарубежных концепций корпоративной социальной ответственности.

Тема 6

ВАРИАНТ 6

1. Развитие корпоративной социальной ответственности в России.
2. Значение развития корпоративной социальной ответственности в России.

Тема 7

ВАРИАНТ 7

1. Понятие и сущность корпоративной социальной политики.
2. Совершенствование корпоративной социальной политики

Тема 8

ВАРИАНТ 8

1. Принципы корпоративной социальной отчетности.
2. Стандарты корпоративной социальной отчетности.

Тема 9

ВАРИАНТ 9

1. Количественные (математические) методы формирования показателей социальной отчетности корпораций
2. Качественные (экспертные) методы формирования показателей социальной отчетности корпораций

Темы творческого задания

В ходе изучения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» обучающиеся по программам бакалавриата в Кубанском ГАУ обязаны выполнить самостоятельно индивидуальное творческое задание.

Темы индивидуальных творческих заданий:

Тема 4

1. Обобщение зарубежного опыта реализации социальных проектов;
2. Анализ международного опыта налогообложения социальных расходов корпораций;

Тема 5

1. Походы к оптимизации налогообложения корпорации с использованием схем благотворительности и меценатства;
2. Социальные риски и их минимизация с использованием инструментария корпоративного менеджмента.

Тема 6

1. Содержание Американской модели концепции корпоративной социальной ответственности
2. Содержание Европейской модели концепции корпоративной социальной ответственности

Тема 7

1. Российские стандарты корпоративной социальной ответственности
2. Участие отраслевых объединений предпринимателей в реализации корпоративной социальной ответственности

Тема 8

1. Измерение социальной активности корпорации по уровню капиталоемкости осуществления мер социального регулирования;
2. Научные подходы к построению и анализу социальных отчетов корпораций;

Тема 9

1. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности с использованием системы комбинированных показателей;
2. Измерение социальной активности корпорации в осуществлении мер социальной поддержки.

Тесты

Тема 1

1. *Что является особенностью морального регулирования?*

- а) внеинституциональность
- б) символичность**
- в) субъективность
- г) теоретичность

2. *Кто создает моральные нормы?*

- а) каждый член общества**
- б) государство
- в) культурная традиция
- г) религия

3. *Что гуманисты считали достоинствами человека?*

- а) его духовные качества**
- б) его телесные свойства
- в) его творческие качества
- г) все его свойства и способности

4. *Что означает жить полноценно?*

- а) выбрать одну ценность и ориентироваться на нее
- б) ориентироваться в основном на материальные ценности
- в) ориентироваться в основном на духовные ценности
- г) уметь отличать главные (высшие) ценности от неглавных**

5. *Что такое мораль? Это:*

- а) форма общественного сознания**
- б) форма индивидуального сознания
- в) форма индивидуального поведения
- г) форма общественной деятельности

6. *Цель морали – это гармония между:*

- а) разумом и чувствами личности
- б) личностью и обществом**
- в) личностью и государством
- г) обществом и государством

7. *Что является особенностью морального регулирования?*

- а) внеинституциональность
- б) символичность**
- в) субъективность
- г) теоретичность

8. *Кто создает моральные нормы?*

- а) каждый член общества**
- б) государство
- в) культурная традиция
- г) религия

9. *Что гуманисты считали достоинствами человека?*

- а) его духовные качества**
- б) его телесные свойства
- в) его творческие качества
- г) все его свойства и способности

10. *Что означает жить полноценно?*

- а) выбрать одну ценность и ориентироваться на нее
- б) ориентироваться в основном на материальные ценности
- в) ориентироваться в основном на духовные ценности
- г) уметь отличать главные (высшие) ценности от неглавных**

11. *Что такое мораль? Это:*

- а) форма общественного сознания**
- б) форма индивидуального сознания
- в) форма индивидуального поведения
- г) форма общественной деятельности

12. *Цель морали – это гармония между:*

- а) разумом и чувствами личности
- б) личностью и обществом**
- в) личностью и государством
- г) обществом и государством

13. *Какие функции выполняет мораль в обществе?*

- а) логико-гносеологическую

- б) воспитательную**
- в) регулирующую
- г) методологическую
- д) образовательную

14. Как формируются моральные нормы?

- а) естественно-историческим путем
- б) путем принятия закона государством
- в) путем всеобщего соглашения**
- г) личным решением каждого

Тема 2

15. Природа рассматривается в экологической этике как моральная ценность, т.к.:

- а) позволяет человеку развивать себя**
- б) является продуктом для использования
- в) выступает как источник жизненных благ и человека

16. Планирование человеческих ресурсов - это...

- а) процесс определения потребности организации в человеческих ресурсах и разработки методов ее покрытия;**
- б) процесс выбора методов планирования;
- в) совокупность балансовых, нормативных и математико-статистических методов планирования персонала;
- г) совокупность различных планов.

17. Должностная инструкция:

- а) перечень выполняемых задач, описание рабочих требований к исполнению, права, ответственность работника;**
- б) перечень функций работника;
- в) описание рабочего места и требований к работнику,
- г) только описание рабочего места.

18. Профессиограмма...

- а) раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку;
- б) это «портрет» идеального сотрудника;**
- в) тоже, что и должностная инструкция;
- г) все выше перечисленное.

19. Рациональный режим труда:

- а) научно обоснованное чередование труда и отдыха;**
- б) жесткий распорядок дня;

- в) гибкий график работы;
- г) минимальная загруженность работника в рабочее время.

20. Ключевые факторы, оказывающие воздействие на людей в процессе производства:

- а) заработная плата, отношения с начальством;**
- б) имидж организации, должность;
- в) взаимоотношения с коллегами и подчиненными.
- г) иерархическая структура, культура, рынок;

21. Ваш сотрудник отличается большой работоспособностью, активностью, может работать «запоем». Обычно, вслед за подъемом активности наступает период депрессии, упадка сил. Особенно, когда его усилия не подкрепляются успехом. Во взаимоотношениях с коллегами может быть вспыльчивым, прямолинейным, однако умеет влиять на окружающих. Скорее всего, Вы будете поручать ему работы:

- а) работы с ярко выраженной цикличностью;
- б) спокойные, монотонные работы;
- в) всегда активные, требующие постоянной работы с людьми;**
- г) однообразные, не требующие частой перестройки с одних заданий на другие.

22. Корпоративная культура основана на:

- а) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;**
- б) особенностях производства;
- в) принятых в обществе формах поведения;
- г) правилах, определяемых только руководством организации.

Тема 3

23. Как расшифровывается понятие «социальное»?

- а) как относящееся к жизни людей в процессе их взаимоотношений**
- б) как деятельность людей вне производства
- в) как отношения людей с природой

24. Какая парадигма рассматривает общество как относительно стабильную систему взаимосвязанных частей?

- а) структурно-функциональная**
- б) конфликтно-радикальная
- в) символического интеракционизма

25. Корпоративная культура основана на:

- а) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;**

- б) особенностях производства;
- в) принятых в обществе формах поведения;
- г) правилах, определяемых только руководством организации.

26. *Каким словом определяется положение человека в обществе, осуществляющее доступ к образованию, богатству, власти и проч.?*

- а) статус**
- б) роль
- г) должность

27. *Как называют ожидаемое от человека поведение, обусловленное его статусом?*

- а) статус
- б) роль**
- в) профессия

28. *Последователи какого направления признают только две формы познания - эмпирическую и логическую?*

- а) позитивизма**
- б) феноменологии

29. Гуманитаризм подходит к обществу через

- а) эксперимент
- б) понимание
- в) логический анализ**

30. *Культура – это*

- а) комплекс символов, норм, установок, ценностей, присущих данной социальной группе и передаваемых из поколения в поколение**
- б) совокупность произведений литературы, музыки, живописи и т.д.

31. *Общество – это система*

- а) природная
- б) социальная**

32. *В чем состоит главная характеристика первичных социальных групп?*

- а) тесная эмоциональная связь
- б) наличие лидера
- в) распределение статусов и ролей**

33. *Совокупность ролей и статусов, предназначенных для удовлетворения определенных социальных потребностей - это:*

- а) социальный институт**

- б) социальная группа
- в) социальная общность

34. К какому типу институтов относится система высшего образования?

- а) институтам политики
- б) к экономическим институтам
- в) **к духовным институтам**

35. Для чего люди вступают в добровольные организации?

- а) для получения материального вознаграждения
- б) **для получения морального удовлетворения**

36. Что служит основным критерием для разграничения отраслей права?

- а) **предмет правового регулирования;**
- б) метод правового регулирования;
- в) круг однородных общественных отношений;
- г) общественно-трудовые отношения;
- д) процесс целенаправленного воздействия на предметы внешнего мира.

37. Что понимается под отраслью права?

- а) **различия в характере и содержании общественных отношений;**
- б) общественно-трудовые отношения, складывающиеся по поводу реализации гражданами своих способностей к труду;
- в) такая объективно обособившаяся совокупность взаимосвязанных норм, которая объединена общностью предмета и метода правового регулирования;
- г) социальные связи по его применению;
- д) нет правильного ответа.

38. Что является объектами правового регулирования?

- а) **живой труд, его организация и условия;**
- б) живой труд;
- в) организация труда;
- г) условия труда;
- д) нет правильного ответа

39. Что является предметом обязательств в соответствии с общественным разделением труда?

- а) выполнение определенной трудовой функции внутри кооперации труда;
- б) **выполнение индивидуально-конкретного задания;**

- в) изготовление конечной продукции;
- г) выполнение отдельных производственных операций;
- д) **нет правильного ответа.**

Тема 4

40. Какой характер носят трудовые отношения?

- а) волевой;
- б) произвольный;
- в) свободный;
- г) ненормированный;
- д) **добровольно-принудительный.**

41. В чем цель правового регулирования трудовых правоотношений?

- а) удовлетворить потребности хозяйств в рабочей силе;
- б) содействовать наиболее полному и эффективному использованию трудового потенциала страны;
- в) обеспечить каждому трудоспособному человеку возможность реализовать свои способности к труду;
- г) обеспечить каждому трудоспособному человеку возможность добывать средства существования;
- д) **все вышеперечисленное.**

42. Что занимает главенствующее место среди локальных норм трудового права?

- а) трудовой распорядок;
- б) должностная инструкция;
- в) **коллективный договор;**
- г) штатное расписание;
- д) испытательный срок.

43. Что такое императивные нормы трудового права?

- а) нормы, предоставляющие субъектам возможность регулировать их поведение по своему усмотрению;
- б) **нормы, которые выражаются в виде либо запрета, либо предписания;**
- в) нормы, которые приобретают силу общеобязательного правила лишь после того, когда они получают подтверждение в локальных правовых актах или нормативных соглашениях;
- г) нормы, которые устанавливают желательные образцы поведения;
- д) таких норм не существует.

44. Что в совокупности составляет метод трудового права?

- а) договорный характер установления трудовых правоотношений;

- б) особый режим выполнения взаимных обязательств;
- в) **сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования условий труда;**
- г) зависимость вознаграждения от коллективных и индивидуальных результатов труда, внесудебный порядок применения санкций и охраны прав, участие трудовых коллективов и профсоюзов в создании, применении и контроле соблюдения трудового законодательства;
- д) все вышеперечисленное.

45. *Что считается главным богатством в современной организации, ее самый дорогостоящим элементом?*

- а) связи руководства;
- б) помещение;
- в) оргтехника;
- г) объём наличности;
- д) **персонал.**

46. *Что понимается под ролью в организации?*

- а) совмещение должностей;
- б) **обособленная совокупность задач, функций и работ;**
- в) замещение должности;
- г) участие в самодеятельности;
- д) работа по совместительству.

47. *Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?*

- а) квалификация и целеустремления работника;
- б) наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
- в) стабильность его отдачи;
- г) интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
- д) **все перечисленные.**

48. *Что понимается под концентрацией при выполнении действия на работе?*

- а) **степень напряжения человека при восприятии;**
- б) переключение внимания;
- в) выполнение сразу двух различных действий;
- г) отвлекаемость;
- д) монотонность.

49. *Как можно дать комплексную оценку труда подчиненного, установить его уровень знаний техники, технологии?*

- а) ориентируясь на его хорошие способности;

б) вводя балльную оценку этих качеств и используя определенный тест;

в) по его настойчивости;

г) по отношению к подчиненным;

д) по отношению к вышестоящему руководству.

Тема 5

50. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

а) целеустремленность;

б) решительность;

в) настойчивость;

г) инициативность;

д) всё перечисленное.

51. Что может вызвать негативную реакцию у руководителя в перечисленных мотивах подчинённого, желающего временно замещать его?

а) возможность сразу же действовать сообразно обстоятельствам;

б) возможность впоследствии занять место руководителя;

в) отсутствие необходимости часто отчитываться;

г) получение дополнительного побудительного мотива к профессиональному росту;

д) развитие уверенности в себе и гордости за оказываемое доверие.

52. Что рекомендуется сделать руководителю для установления более тесных, доверительных отношений с членами коллектива?

а) составить схему разделения труда;

б) собрать перечень предложений, полученных от членов коллектива по выполняемым ими функциям;

в) провести групповое обсуждение, при котором каждое предложение должно быть подробно рассмотрено;

г) сгруппировать принятые предложения по категориям, представляющим собой аспекты выполнения работы;

д) всё перечисленное.

53. Как создать нормальную психологическую атмосферу взаимоотношений в производственном коллективе?

а) руководствоваться личными соображениями;

б) подобрать помощников с учетом мнения коллектива;

в) руководствоваться настроением;

г) использовать давление на коллектив;

д) использовать личные контакты с отдельными сотрудниками.

54. *Чем следует руководствоваться при передаче работнику части своих полномочий?*

- а) одобрением коллектива;
- б) снятием напряженности;
- в) справедливым распределением работы;
- г) поддержанием оптимального психологического климата;
- д) **всем перечисленным.**

55. *Что служит утверждению истинного авторитета руководителя?*

- а) отдельный кабинет;
- б) резкие действия и поступки;
- в) авторитарность;
- г) **сочетание требовательности и демократизма;**
- д) близость к начальству вышестоящего ведомства.

56. *Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?*

- а) всегда;
- б) **да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.**
- в) никогда;
- г) в случае неразумных решений подчинённых;
- д) в случае обстоятельств непреодолимой силы;

57. *Что такое обратные связи при взаимодействии персонала на производстве?*

- а) воздействие результатов предыдущего действия на последующее течение процесса;
- б) реакция только на то, что уже случилось;
- в) всякая попытка заглянуть в будущее;
- г) любое управление;
- д) **всё перечисленное.**

58. *Что относится к основным функциям управления?*

- а) целеполагание
- б) организация
- в) регулирование
- г) контроль.
- д) **всё перечисленное.**

59. *Что не входит в конкретные функции управления машиностроительного предприятия?*

- а) конструкторская подготовка производства;
- б) технологическая подготовка производства;

- в) **обработка подсобных хозяйств;**
- г) управление ремонтом и наладкой;
- д) управление энергохозяйством.

60. *Что относится к планированию?*

- а) выбор целей и стратегии;
- б) выбор линии поведения;
- в) выбор программы;
- г) выбор процедуры выполнения программы;
- д) **всё перечисленное.**

61. *Что не относится к задачам организации на производстве?*

- а) группировка видов деятельности;
- б) создание задуманной структуры;
- в) **работа с анкетами сотрудников;**
- г) координации полномочий;
- д) налаживание информационных связей.

62. *Выполнение каких функций подразумевает контроль на производстве?*

- а) выполнение плана;
- б) корректировка деятельности подчиненных;
- в) сопоставление результатов с целями и планами;
- г) корректировка отрицательные отклонений от плана;
- д) **всё кроме п.1.**

63. *Что относится к этапам управления трудовыми ресурсами?*

- а) планирование трудовых ресурсов;
- б) набор персонала;
- в) отбор кандидатов на рабочие места;
- г) определение заработной платы и льгот;
- д) **всё перечисленное.**

Тема 6

64. *Что не включает процесс планирования трудовых ресурсов?*

- а) оценка наличных трудовых ресурсов;
- б) оценка будущих потребностей трудовых ресурсов;
- в) **вёрстка производственной программы;**
- г) разработка программы удовлетворения будущих потребностей трудовых ресурсов;
- д) создании необходимого резерва кандидатов.

65. *Что может быть отнесено к наиболее широко применяемым методам для принятия решения при отборе кандидатов?*

- а) исследования проблем занятости;
- б) испытания, собеседования;**
- в) опрос общественного мнения;
- г) реорганизация предприятия;
- д) ни один из методов.

66. *Что относится к различным дополнительным льготам?*

- а) оплаченные отпуска;
- б) оплата больничных;
- в) страхование здоровья и жизни;
- г) программы физического оздоровления;
- д) всё сказанное.**

67. *Как определяется процесс социальной адаптации?*

- а) получение социальных льгот;
- б) информация при поступлении на работу;
- в) процесс постижения целей, норм и отношений, принятых в организации;
- г) вступление в неформальные отношения с членами коллектива;**
- д) процесс обучение трудовым навыкам.

68. *Что не относится к основным требованиям, обеспечивающим эффективность программ обучения сотрудников?*

- а) мотивация;
- б) поощрение учащихся;
- в) отработка на практике навыков;
- г) обратная связь с учащимися;
- д) перевод на менее оплачиваемую должность.**

69. *Что входит в круг административных функций руководителя?*

- а) повышение по службе;
- б) понижение;
- в) перевод;
- г) прекращение трудового договора;
- д) всё указанное.**

70. *В чём заключается подготовка руководящих кадров?*

- а) поручение отдельных заданий;**
- б) использование программ подготовки;**
- в) передача части ответственности;
- г) повышение зарплаты;
- д) ни одно из указанных действий.

71. *Чем характеризуется высокое качество трудовой жизни?*

- а) интересной работой;
- б) справедливым вознаграждением и признанием труда;
- в) участием в принятии решений, затрагивающих работу;
- г) обеспечением средствами бытового и медицинского обслуживания;
- д) **всеми перечисленными факторами.**

Тема 7

72. *Каковы основные причины отчуждения работника от целей, задач, интересов предприятия?*

- а) несовершенная система распределительных отношений;
- б) отстраненность от управленческого процесса;
- в) обеднение содержания труда, его монотонность;
- г) неблагоприятный “климат” предприятия;
- д) **всё перечисленное.**

73. *Как можно решить проблему отчуждения персонала?*

- а) неучастием персонала в собственности;
- б) отказом рабочих от участия в управлении;
- в) **созданием “единой команды”;**
- г) увеличением пропускной способности проходной;
- д) уменьшением доли рабочих в уставном капитале.

74. *Какие три элемента имеет простая модель процесса мотивации?*

- а) добро, зло, справедливость;
- б) вежливость, аккуратность, чистота;
- в) прямолинейность, строгость, требовательность;
- г) потребности, целенаправленное поведение, удовлетворение потребностей;
- д) **ни одна из названных групп элементов.**

75. *(одна ошибка) Что выделяется в качестве главного в содержательной теории мотивации (т.н. “теории потребностей”)? (ошибка в этом вопросе)*

- а) материальное вознаграждение;
- б) вопрос о том, как возникает тот или иной тип поведения, что его направляет;
- в) жилищные условия;
- г) удалённость места жительства от работы;
- д) **ни одно из указанных.**

76. Какие из уровней относятся к уровням иерархии потребностей Маслоу?

- а) физиологические потребности;
- б) потребность в безопасности;
- в) социальные потребности;
- г) потребности в уважении;
- д) **все указанные.**

77. Что относится к социальным потребностям рабочего в применении к иерархии потребностей по Маслоу?

- а) вхождение в формальные и неформальные рабочие группы;
- б) сотрудничество с другими рабочими;
- в) принятие участия в разнообразной совместной деятельности;
- г) ни одна не относится;
- д) **относятся все.**

78. Что относится к потребностям в уважении рабочего в теории Маслоу?

- а) потребность в самоуважении;
- б) потребность в уважении других людей;
- в) общественное признание;
- г) статус внутри группы;
- д) **всё вышесказанное.**

79. Кого на Западе называют “белые воротнички”? (ошибка в этом вопросе)

- а) техников;
- б) понятие отсутствует;
- в) рабочих;
- г) **служащих.;**
- д) владельцев предприятий.

80. Что относится к условиям “обогащения работы”?

- а) **люди должны регулярно узнавать о позитивных и негативных результатах своей работы;**
- б) **сотрудникам нужно предоставить возможность психологического роста;**
- в) люди должны сами составлять расписание своей работы;
- г) люди должны нести определенную материальную ответственность;
- д) все сказанное справедливо.

81. Какой из практических советов по улучшению действий менеджеров позволяет повысить эффективность труда?

- а) **соотнесение потребностей подчиненных с вознаграждениями;**

- б) демонстрация своих способностей как менеджеров;
- в) усиление мотивационного потенциала вознаграждений;
- г) усиление мотивационного потенциала самой работы;
- д) **все указанные советы.**

82. *Что должен предпринимать менеджер при поощрении сотрудников?*

- а) по возможности обеспечивать ожидаемые поощрения;
- б) постоянно наблюдать за подчинёнными;
- в) некорректно вести себя;
- г) открыто выдавать денежное поощрение;
- д) **ничего из указанного.**

Тема 8

83. *Что характерно для подчинённых согласно основным теориям мотивации?*

- а) желание получить деньги;
- б) деньги не являются конечной целью, они лишь индикатор положения человека;
- в) людей интересует не столько абсолютное количество полученных ими денег, а денежное вознаграждение по сравнению с другими людьми;
- г) существует множество потребностей, которые нельзя удовлетворить с помощью денег;
- д) **всё сказанное справедливо.**

84. *Что относится к принципам любой хорошо организованной работы?*

- а) установление четкой и строго определенной цели действия;
- б) максимально подробный и детальный обзор всех условий работы;
- в) составление детального плана действий;
- г) тщательное выполнение плана;
- д) **всё вышесказанное.**

85. *(одна ошибка) Какова цель “организационного цикла” на производстве?*

- а) начать осваивать новый образец;
- б) применить новые материалы;
- в) **добиться производительной работы предприятия;**
- г) завершить выпуск нерентабельного изделия;
- д) ни одна из указанных.

86. *Чем характеризуется официально-деловая структура отношений?*

- а) отсутствием всякой регламентации;
- б) регламентируется установленными нормативными актами;

- в) близостью к руководству;
- г) неизменна ни при каких условиях;
- д) **характером руководителя.**

87. *Какой климат в коллективе благоприятствует высокой трудовой и моральной активности работников*

- а) непринужденная атмосфера общения;
- б) активное обсуждение разнообразных вопросов;
- в) цели трудовой деятельности правильно поняты всеми работниками;
- г) **члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга;**
- д) всё перечисленные.

88. *На чём основана власть специалиста?*

- а) **на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;**
- б) на взаимопомощи;
- в) на доверии; .
- г) на особом внимании к вопросам эффективности производства;
- д) на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

89. *Как можно охарактеризовать власть?*

- а) **грубая сила;**
- б) **инструмент социального управления;**
- в) позиция внутри нас;
- г) включает только право командовать;
- д) включает только право расходовать ресурсы.

Тема 9

90. *Как можно делегировать полномочия от менеджера к подчиненному?*

- а) предписать обязанности непосредственному подчиненному;
- б) **предоставить подчиненному власть, необходимую для выполнения обязанностей;**
- в) установить обязательство исполнять обязанности;
- г) установить ответственность исполнять обязанности;
- д) всеми указанными способами.

91. *Какое существует реальное препятствие, мешающее эффективно использовать процесс делегирования полномочий?*

- а) **нежелание подчиненного;**
- б) недостаток времени у руководителя;
- в) несовершенство организации;

- г) отсутствие регламента;
- д) ни одно не указано.

92. *Существует ли абсолютная централизация или децентрализация в организации?*

- а) очень часто;
- б) никогда;
- в) **да, но редко;**
- г) не может существовать в принципе;
- д) все утверждения неверны

93. *Какие шаги не следует предпринимать при делегировании полномочий?*

- а) полно определить ожидаемый уровень исполнения;
- б) усилить степень принуждения подчиненных;
- в) информируйте всех, на кого распространяется делегирование, что делегирование произошло;
- г) обеспечить всех информацией, имеющей к выполнению задания во время делегирования;
- д) **позволить подчиненным участвовать в определении того, какие задачи делегировать и когда.**

94. *Каково обязательное условие лидерства?*

- а) умение побеждать в спорах;
- б) **обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;**
- в) **физическая сила;**
- г) ум и выдающиеся способности;
- д) ни одно из указанных условий.

95. *Что определяет организаторские, управленческие качества лидера?*

- а) умение сформировать группу, сплотить ее;
- б) определить цели;
- в) поставить перед учреждением необходимые задачи;
- г) сформулировать сплачивающую программу;
- д) **всё названное.**

96. *Что представляет собой организационная функция руководителя?*

- а) создание кадров;
- б) **создание системы управления;**
- в) сплочение сторонников;
- г) планирование практических аспектов работы;

97. *Чем характеризуется авторитарный режим управления?*

- а) **менеджер имеет полную власть;**
- б) менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
- в) подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
- г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
- д) всё вышесказанное верно.

98. *Чем характеризуется демократический режим управления?*

- а) **подчиненные осуществляют контроль над методами управления;**
- б) руководитель сохраняет за собой право на все решения;
- в) сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
- г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
- д) менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

99. *Выполнение каких функций подразумевает контроль на производстве?*

- а) выполнение плана;
- б) корректировка деятельности подчиненных;
- в) сопоставление результатов с целями и планами;
- г) корректировка отрицательные отклонений от плана;
- д) **всё кроме п.1.**

100. *Что относится к этапам управления трудовыми ресурсами?*

- а) планирование трудовых ресурсов;
- б) набор персонала;
- в) отбор кандидатов на рабочие места;
- г) определение заработной платы и льгот;
- д) **всё перечисленное.**

101. *Что не включает процесс планирования трудовых ресурсов?*

- а) оценка наличных трудовых ресурсов;
- б) оценка будущих потребностей трудовых ресурсов;
- в) **вёрстка производственной программы;**
- г) разработка программы удовлетворения будущих потребностей трудовых ресурсов;
- д) создании необходимого резерва кандидатов.

102. *Что может быть отнесено к наиболее широко применяемым методам для принятия решения при отборе кандидатов?*

- а) исследования проблем занятости;

- б) **испытания, собеседования;**
- в) опрос общественного мнения;
- г) реорганизация предприятия;
- д) ни один из методов.

103. *Что относится к различным дополнительным льготам?*

- а) оплаченные отпуска;
- б) оплата больничных;
- в) страхование здоровья и жизни;
- г) программы физического оздоровления;
- д) **всё сказанное.**

104. *Как определяется процесс социальной адаптации?*

- а) получение социальных льгот;
- б) информация при поступлении на работу;
- в) процесс постижения целей, норм и отношений, принятых в организации;
- г) **вступление в неформальные отношения с членами коллектива;**
- д) процесс обучение трудовым навыкам.

Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля

Компетенция: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)

Вопросы к зачету

1. Содержание теории корпоративного эгоизма в этимологии научных взглядов на социальную ответственность бизнеса.
2. Содержание теории разумного эгоизма в этимологии научных взглядов на социальную ответственность бизнеса.
3. Содержание теории корпоративного альтруизма (просвящённого эгоизма) в этимологии научных взглядов на социальную ответственность бизнеса.
4. Содержание внутренней социальной ответственности.
5. Истоки меценатства в купечестве Российской Империи.
6. Элементы управления корпоративной социальной ответственностью в корпоративной организации.
7. Значение и статус профсоюзных организаций в системе управления корпоративной социальной ответственностью.
8. Содержание внешней социальной ответственности корпоративных организаций.

9. Понятие и сущность корпоративных социальных программ.
10. Пути реализации социальных программ в России.
11. Инструменты корпоративной социальной политики.
12. Понятие и сущность макрорегуляторов социального развития предприятий.
13. История развития социального партнёрства в странах «третьего мира».
14. Международные нормативно-правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения.
15. Международное законодательство в области регулирования социально-трудовых отношений в международной политике.
16. Понятие и сущность коллективного договора.
17. Коллективный договор как метод реализации корпоративной социальной ответственности.
18. Фискальное регулирование социальных расходов корпораций
19. Опыт обобщения успешных практики социального партнерства в Российской Федерации.
20. Отраслевые тарифные соглашения в системе корпоративной социальной ответственности.
22. Последовательность и процедура разработки корпоративной социальной программы.

Практические задания

Задание 1 – заполнить таблицу

Тип теории	Достоинства	Недостатки
Теория корпоративного эгоизма		
Теория просвещенного эгоизма		

Задание 2 – охарактеризовать деятельность и предполагаемые результаты деятельности субъектов социально-трудовых отношений

Субъект СТО	Деятельность	Предполагаемые результаты
Работник		
Работодатель		
Государство		
Профсоюзы		

Задание 3 – Найти ошибки в определении. Записать в тетрадь правильное определение.

КСО - это система добровольных взаимоотношений между работником, государством и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности в семье и окружающем сообществе.

ществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях.

Социально-трудовые отношения - это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе экономического роста, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. Социально-трудовые отношения – отношения между социальными группами (общностями), государственными объединениями и отдельными индивидами в процессе трудовой деятельности.

Конкуренция – тип социально-трудовых отношений, характеризующихся соперничеством, соревнованием людей, групп, организаций для достижения государственных целей, лучших результатов в определенной общественной сфере. Конкуренция между государством или коллективами также может способствовать достижению синергетического эффекта.

Тесты для поведения зачета

1. *Что является особенностью морального регулирования?*

- а) внеинституциональность
- б) символичность**
- в) субъективность
- г) теоретичность

2. *Кто создает моральные нормы?*

- а) каждый член общества**
- б) государство
- в) культурная традиция
- г) религия

3. *Что гуманисты считали достоинствами человека?*

- а) его духовные качества**
- б) его телесные свойства
- в) его творческие качества
- г) все его свойства и способности

4. *Что означает жить полноценно?*

- а) выбрать одну ценность и ориентироваться на нее
- б) ориентироваться в основном на материальные ценности
- в) ориентироваться в основном на духовные ценности
- г) уметь отличать главные (высшие) ценности от неглавных**

5. *Что такое мораль? Это:*

- а) форма общественного сознания**
- б) форма индивидуального сознания
- в) форма индивидуального поведения
- г) форма общественной деятельности

6. *Цель морали – это гармония между:*

- а) разумом и чувствами личности
- б) личностью и обществом**
- в) личностью и государством

г) обществом и государством

7. *Что является особенностью морального регулирования?*

а) внеинституциональность

б) символичность

в) субъективность

г) теоретичность

8. *Кто создает моральные нормы?*

а) каждый член общества

б) государство

в) культурная традиция

г) религия

9. *Что гуманисты считали достоинствами человека?*

а) его духовные качества

б) его телесные свойства

в) его творческие качества

г) все его свойства и способности

10. *Что означает жить полноценно?*

а) выбрать одну ценность и ориентироваться на нее

б) ориентироваться в основном на материальные ценности

в) ориентироваться в основном на духовные ценности

г) уметь отличать главные (высшие) ценности от неглавных

11. *Что такое мораль? Это:*

а) форма общественного сознания

б) форма индивидуального сознания

в) форма индивидуального поведения

г) форма общественной деятельности

12. *Цель морали – это гармония между:*

а) разумом и чувствами личности

б) личностью и обществом

в) личностью и государством

г) обществом и государством

13. *Какие функции выполняет мораль в обществе?*

а) логико-гносеологическую

б) воспитательную

в) регулирующую

г) методологическую

д) образовательную

14. *Как формируются моральные нормы?*

а) естественно-историческим путем

б) путем принятия закона государством

в) путем всеобщего соглашения

г) личным решением каждого

15. Природа рассматривается в экологической этике как моральная ценность,
т.к.:

- а) позволяет человеку развивать себя
- б) является продуктом для использования
- в) выступает как источник жизненных благ и человека

16. Планирование человеческих ресурсов - это...

- а) процесс определения потребности организации в человеческих ресурсах и разработки методов ее покрытия;
- б) процесс выбора методов планирования;
- в) совокупность балансовых, нормативных и математико-статистических методов планирования персонала;
- г) совокупность различных планов.

17. Должностная инструкция:

- а) перечень выполняемых задач, описание рабочих требований к исполнению, права, ответственность работника;
- б) перечень функций работника;
- в) описание рабочего места и требований к работнику,
- г) только описание рабочего места.

18. Профессиограмма...

- а) раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку;
- б) это «портрет» идеального сотрудника;
- в) тоже, что и должностная инструкция;
- г) все выше перечисленное.

19. Рациональный режим труда:

- а) научно обоснованное чередование труда и отдыха;
- б) жесткий распорядок дня;
- в) гибкий график работы;
- г) минимальная загруженность работника в рабочее время.

20. Ключевые факторы, оказывающие воздействие на людей в процессе производства:

- а) заработная плата, отношения с начальством;
- б) имидж организации, должность;
- в) взаимоотношения с коллегами и подчиненными.
- г) иерархическая структура, культура, рынок;

21. Ваш сотрудник отличается большой работоспособностью, активностью, может работать «запоем». Обычно, вслед за подъемом активности наступает период депрессии, упадка сил. Особенно, когда его усилия не подкрепляются успехом. Во взаимоотношениях с коллегами может быть вспыльчивы, прямолинеен, однако умеет влиять на окружающих. Скорее всего, Вы будете поручать ему работы:

- а) работы с ярко выраженной цикличностью;
- б) спокойные, монотонные работы;
- в) всегда активные, требующие постоянной работы с людьми;
- г) однообразные, не требующие частой перестройки с одних заданий на другие.

22. Корпоративная культура основана на:

- а) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;
- б) особенностях производства;
- в) принятых в обществе формах поведения;
- г) правилах, определяемых только руководством организации.

23. Как расшифровывается понятие «социальное»?

- а) как относящееся к жизни людей в процессе их взаимоотношений
- б) как деятельность людей вне производства
- в) как отношения людей с природой

24. Какая парадигма рассматривает общество как относительно стабильную систему взаимосвязанных частей?

- а) структурно-функциональная
- б) конфликтно-радикальная
- в) символического интеракционизма

Компетенция: способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4)

Вопросы к зачету

1. Понятие корпоративной социальной ответственности.
2. Сущность и значение корпоративной социальной ответственности.
3. Источники корпоративной социальной ответственности.
4. Субъекты корпоративной социальной ответственности.
5. Исторические аспекты корпоративной социальной ответственности.
6. Понятие и сущность социально-трудовых отношений.
6. Международное регулирование социально-трудовых отношений.
7. Понятие и сущность социальной защиты населения.
8. Деятельность органов государственного и муниципального управления в сфере регулирования социально-трудовых отношений.
9. Социальная защита населения.
10. Разработка социальной политики в России.
11. Структура системы фондов социального страхования в РФ
12. Хозяйственная деятельность фондов социального страхования в РФ
13. Порядок формирования корпоративных резервных фондов
14. Глобализация для КСО: плюсы и минусы
16. Международное значение корпоративной социальной ответственности.
17. Меры социальной поддержки малоимущего населения.
18. Особенности и порядок формирования корпоративных социальных пакетов.

Практические задания

Задание 1 Выбрать правильные направления деятельности корпорации. Из правильных направлений составить схему.

Корпорация как коллективный член общества:

- заботится о соблюдении законов (даже если имеется возможность их обойти при большой прибыльности);
- содействует развитию страховой деятельности в регионе и стране;
- осуществляет деятельность по сокращению безработицы;
- содействует законотворчеству, добровольно представляя имеющуюся информацию о дополнительных мерах, необходимых в данной отрасли промышленности;
- соблюдает фундаментальные нормы общественной морали, не прибегая к обману, коррупции и т.д.;
- как гражданское лицо за границей действует с уважением к законам принимающей страны, не противореча внешней политике своего государства.
- обладает правом законотворческой инициативы.

Задание 2. Добавить в текст недостающие слова. Записать правильный вариант.

Международные трудовые стандарты –

Главный международно-правового регулирования труда. Формальным выражением международно-правового регулирования являются нормы, закрепленные в актах ООН, МОТ, соглашениях.

ТК РФ устанавливает использования в случае противоречий международно-правовых норм. Основными конвенциями, выступающими в качестве международно-правовых регуляторов трудовых отношений, являются: Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров», Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» и др.

Помимо конвенций, заключаются также двусторонние международные об установлении определенных труда или решении конкретных вопросов использования труда иностранных работников.

Среди источников международноправового регулирования можно назвать Международный пакт ООН 1966 г., который закрепил запрет дискриминации, равноправие, право граждан на труд, право на благоприятные условия труда, права профсоюзов и их гарантии и т. д.

Задание 3. Для выполнения задания обучающиеся выбирают одну из организаций, размещающих в свободном доступе в сети интернет социальные отчеты в соответствии с прилагаемым распределением социальных отчетов.

Распределение социальных отчетов:

1. Отчет о корпоративной социальной ответственности ГМК «Норильский никель».
2. Социальный отчет ОАО «Ростелеком»
3. Социальный отчет «Нестле Россия»
4. Корпоративный социальный отчет ОАО «РЖД»

5. Отчет о социальной ответственности ПАО «Россети»
6. Отчет о корпоративной социальной ответственности ПАО «РАО ЭС Востока»
7. Социальный отчет АФК «Система»
8. Социальный отчет «Магнитогорский металлургический комбинат»
9. Корпоративный социальный отчет АО СУЭК (Сибирско-Уральская энергетическая компания)
10. Социальный отчет ПАО Банк ВТБ
11. Социальный отчет ПАО МТС
12. Социально-экологический отчет АК «Алроса»
13. Отчет о корпоративной социальной ответственности ПАО Сбербанк
14. Отчет о деятельности в области устойчивого развития ОАО Лукойл
15. Отчет об устойчивом развитии Газпром Нефть
16. Корпоративный социальный отчет ГК Внешэкономбанк
17. Корпоративный социальный отчет ПАО Русгидро
18. Корпоративный социальный отчет МХК Еврохим
19. Корпоративный социальный отчет ГК Ренова
20. Корпоративный социальный отчет Комстар-ОТС
21. Корпоративный социальный отчет Пивоваренная компания «Балтика»
22. Корпоративный социальный отчет ПАО Нижнекамскнефтехим
23. Корпоративный социальный отчет ПАО «ФСК ЕЭС»
24. Корпоративный социальный отчет ПАО «СИБУР Холдинг»
25. Корпоративный социальный отчет ПАО Вымпелком
26. Корпоративный социальный отчет ПАО Газтрансойл
27. Социальный отчет Группы НЛМК
28. Социальный отчет ПАО «НОВАТЭК»
29. Социальный отчет ПАО «Транснефть»
30. Социальный отчет ОАО «Сетевая компания»
31. Социальный отчет Segezha Group
32. Социальный отчет ОК РУСАЛ
33. Социальный отчет ПАО «Полюс»
34. Социальный отчет ПАО «Северсталь»
35. Социальный отчет ПАО «Полиметалл»
36. Социальный отчет ОАО «ПО» Кристалл»
37. Социальный отчет «Coca-Cola HBC Россия»
38. Социальный отчет HEINEKEN в России
39. Социальный отчет Аффилированные компании «Филип Моррис Интернэшнл» в России
40. Социальный отчет Теле2
41. Социальный отчет MAYKOR
42. Социальный отчет Группа компаний «Детский мир»
43. Социальный отчет «Такеда Россия»

Организации, выбранные студентами одной группы не должны повторяться. После исследования социального отчета по конкретной организации студенты должны сделать выводы о состоянии социальной ответственности в организации, подкрепив их применяемыми показателями оценки социальной ответственности.

Тесты для проведения зачета

1. Корпоративная культура основана на:

а) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;

- б) особенностях производства;
- в) принятых в обществе формах поведения;
- г) правилах, определяемых только руководством организации.

2. Как расшифровывается понятие «социальное»?

а) как относящееся к жизни людей в процессе их взаимоотношений

- б) как деятельность людей вне производства
- в) как отношения людей с природой

3. Какая парадигма рассматривает общество как относительно стабильную систему взаимосвязанных частей?

- а) структурно-функциональная**
- б) конфликтно-радикальная
- в) символического интеракционизма

4. Корпоративная культура основана на:

- а) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;**
- б) особенностях производства;
- в) принятых в обществе формах поведения;
- г) правилах, определяемых только руководством организации.

5. Каким словом определяется положение человека в обществе, осуществляющее доступ к образованию, богатству, власти и проч.?

- а) статус**
- б) роль
- г) должность

6. Как называют ожидаемое от человека поведение, обусловленное его статусом?

- а) статус
- б) роль**
- в) профессия

7. Последователи какого направления признают только две формы познания - эмпирическую и логическую?

- а) позитивизма**
- б) феноменологии

8. Гуманитаризм подходит к обществу через

- а) эксперимент
- б) понимание
- в) логический анализ**

9. Культура – это

- а) комплекс символов, норм, установок, ценностей, присущих данной социальной группе и передаваемых из поколения в поколение**
- б) совокупность произведений литературы, музыки, живописи и т.д.

10. Общество – это система

- а) природная
- б) социальная**

11. В чем состоит главная характеристика первичных социальных групп?

- а) тесная эмоциональная связь
- б) наличие лидера
- в) **распределение статусов и ролей**

12. Совокупность ролей и статусов, предназначенных для удовлетворения определенных социальных потребностей - это:

- а) **социальный институт**
- б) социальная группа
- в) социальная общность

13. К какому типу институтов относится система высшего образования?

- а) институтам политики
- б) к экономическим институтам
- в) **к духовным институтам**

14. Для чего люди вступают в добровольные организации?

- а) для получения материального вознаграждения
- б) **для получения морального удовлетворения**

15. Что служит основным критерием для разграничения отраслей права?

- а) **предмет правового регулирования;**
- б) метод правового регулирования;
- в) круг однородных общественных отношений;
- г) общественно-трудовые отношения;
- д) процесс целенаправленного воздействия на предметы внешнего мира.

16. Что понимается под отраслью права?

- а) **различия в характере и содержании общественных отношений;**
- б) общественно-трудовые отношения, складывающиеся по поводу реализации гражданами своих способностей к труду;
- в) такая объективно обособившаяся совокупность взаимосвязанных норм, которая объединена общностью предмета и метода правового регулирования;
- г) социальные связи по его применению;
- д) нет правильного ответа.

17. Что является объектами правового регулирования?

- а) **живой труд, его организация и условия;**
- б) живой труд;
- в) организация труда;
- г) условия труда;
- д) нет правильного ответа

18. Что является предметом обязательств в соответствии с общественным разделением труда?

- а) выполнение определенной трудовой функции внутри кооперации труда;
- б) выполнение индивидуально-конкретного задания;
- в) изготовление конечной продукции;
- г) выполнение отдельных производственных операций;
- д) **нет правильного ответа.**

19. Какой характер носят трудовые отношения?

- а) **волевой;**

- б) произвольный;
- в) свободный;
- г) ненормированный;
- д) **добровольно-принудительный.**

20. В чем цель правового регулирования трудовых правоотношений?

- а) удовлетворить потребности хозяйств в рабочей силе;
- б) содействовать наиболее полному и эффективному использованию трудового потенциала страны;
- в) обеспечить каждому трудоспособному человеку возможность реализовать свои способности к труду;
- г) обеспечить каждому трудоспособному человеку возможность добывать средства существования;
- д) **все вышеперечисленное.**

21. Что занимает главенствующее место среди локальных норм трудового права?

- а) трудовой распорядок;
- б) должностная инструкция;
- в) **коллективный договор;**
- г) штатное расписание;
- д) испытательный срок.

22. Что такое императивные нормы трудового права?

- а) нормы, предоставляющие субъектам возможность регулировать их поведение по своему усмотрению;
- б) **нормы, которые выражаются в виде либо запрета, либо предписания;**
- в) нормы, которые приобретают силу общеобязательного правила лишь после того, когда они получают подтверждение в локальных правовых актах или нормативных соглашениях;
- г) нормы, которые устанавливают желательные образцы поведения;
- д) таких норм не существует.

23. Что в совокупности составляет метод трудового права?

- а) договорный характер установления трудовых правоотношений;
- б) особый режим выполнения взаимных обязательств;
- в) **сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования условий труда;**
- г) зависимость вознаграждения от коллективных и индивидуальных результатов труда, внесудебный порядок применения санкций и охраны прав, участие трудовых коллективов и профсоюзов в создании, применении и контроле соблюдения трудового законодательства;
- д) все вышеперечисленное.

24. Что считается главным богатством в современной организации, ее самый дорогостоящим элементом?

- а) связи руководства;
- б) помещение;
- в) оргтехника;
- г) объём наличности;
- д) **персонал.**

25. Что понимается под ролью в организации?

- а) совмещение должностей;
- б) **обособленная совокупность задач, функций и работ;**
- в) замещение должности;
- г) участие в самодеятельности;
- д) работа по совместительству.

Компетенция: способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19)

Вопросы к зачету

1. Зарубежные концепции корпоративной социальной ответственности.
2. Внедрение корпоративной социальной ответственности в организациях.
3. Государство как регулятор корпоративной социальной ответственности.
4. Структура и содержание коллективного договора.
5. Социальная политика организации в коллективном договоре.
6. Рейтинги социальной ответственности: сущность, значение, методика определения.
7. Соотношение корпоративной социальной ответственности с другими видами юридической ответственности.
8. Работник как субъект социально-трудовых отношений.
9. Основные подходы к системе социальной защиты занятого населения
10. Факторы, влияющие на социальную защищённость граждан
11. Обязательное социальное страхование в системе социальной защиты граждан.
12. Формы и способы поддержки социально ответственного поведения.
13. Особенности регулирования грантовой поддержки граждан и организаций
14. Подходы к структурированию субъектов социально-трудовых отношений.
15. Работодатель как субъект социально-трудовых отношений.
16. Социальное партнёрство: сущность, значение.
17. Деятельность органов государственного и муниципального управления в области социального партнёрства в Краснодарском крае.
18. Виды социального страхования, используемые в качестве страховой защиты малоимущих.
19. Методы оценки корпоративной социальной ответственности.
20. Деятельность органов государственного и муниципального управления в области социального партнёрства в Европе.

Практические задания

Задание 1. Для выполнения задания, обучающиеся выбирают одну из организаций, разработавших и разместивших в свободном доступе в сети интернет социальные политики, в соответствии с прилагаемым распределением социальных политики.

Распределение социальных политик:

1. ГМК «Норильский никель».
2. ОАО «Ростелеком»
3. АО «Нестле Россия»
4. ОАО «РЖД»
5. ПАО «Россети»
6. ПАО «РАОЭС Востока»
7. АФК «Система»
8. АО «Магнитогорский металлургический комбинат»
9. АО СУЭК (Сибирско-Уральская энергетическая компания)
10. ПАО Банк ВТБ
11. ПАО МТС
12. АК «Алроса»
13. ПАО Сбербанк
14. ОАО Лукойл
15. АО Газпром Нефть
16. ГК Внешэкономбанк
17. ПАО Русгидро
18. МХК Еврохим
19. ГК Ренова
20. Комстар-ОТС
21. Пивоваренная компания «Балтика»
22. ПАО Нижнекамскнефтехим
23. ПАО «ФСК ЕЭС»
24. ПАО «СИБУР Холдинг»
25. ПАО Вымпелком
26. ПАО Газтрансойл
27. Группа НЛМК
28. ПАО «НОВАТЭК»
29. ПАО «Транснефть»
30. ОАО «Сетевая компания»
31. Segezha Group
32. ОК РУСАЛ
33. ПАО «Полюс»
34. ПАО «Северсталь»
35. ПАО «Полиметалл»

Организации, выбранные студентами одной группы не должны повторяться. После исследования социальной политики конкретной организации студенты должны ответить на следующие вопросы:

1. Каковы цели и задачи корпоративной социальной политики организации?
2. Есть ли в организации структурное подразделение, реализующее функцию корпоративной социальной ответственности?
3. Кем разработана и кем утверждена корпоративная социальная политика?

Задание 2. Изучив научные взгляды на содержание корпоративной социальной ответственности отобразите схематично (стрелками), соответствие теорий корпоративной социальной ответственности предложенным вариантам их толкования, используя схему, приведенную на рисунке ниже:



Задание 3. Изучив процесс управления корпоративной социальной ответственностью отобразите схематично (стрелками), последовательность этапов процесса управления корпоративной социальной ответственностью организации, начало и конец управленческого цикла, используя схему, приведенную на рисунке ниже:



Задание 4. Изучив составляющие внутренней и внешней корпоративной социальной ответственности, критерии их разграничения, отобразите схематично (стрелками), декомпозицию представленных блоков (элементов) корпоративной социальной ответственности организации, на внешние и внутренние, используя схему, приведенную на рисунке ниже:



Тесты для проведения зачета

1. Что относится к планированию?
 - а) выбор целей и стратегии;
 - б) выбор линии поведения;
 - в) выбор программы;
 - г) выбор процедуры выполнения программы;
 - д) **всё перечисленное.**
2. Что не относится к задачам организации на производстве?
 - а) группировка видов деятельности;
 - б) создание задуманной структуры;
 - в) **работа с анкетами сотрудников;**
 - г) координации полномочий;
 - д) налаживание информационных связей.
3. Выполнение каких функций подразумевает контроль на производстве?
 - а) выполнение плана;
 - б) корректировка деятельности подчиненных;
 - в) сопоставление результатов с целями и планами;
 - г) корректировка отрицательные отклонений от плана;
 - д) **всё кроме п.1.**

4. *Что относится к этапам управления трудовыми ресурсами?*
- а) планирование трудовых ресурсов;
 - б) набор персонала;
 - в) отбор кандидатов на рабочие места;
 - г) определение заработной платы и льгот;
 - д) **всё перечисленное.**
5. *Что не включает процесс планирования трудовых ресурсов?*
- а) оценка наличных трудовых ресурсов;
 - б) оценка будущих потребностей трудовых ресурсов;
 - в) **вёрстка производственной программы;**
 - г) разработка программы удовлетворения будущих потребностей трудовых ресурсов;
 - д) создании необходимого резерва кандидатов.
6. *Что может быть отнесено к наиболее широко применяемым методам для принятия решения при отборе кандидатов?*
- а) исследования проблем занятости;
 - б) **испытания, собеседования;**
 - в) опрос общественного мнения;
 - г) реорганизация предприятия;
 - д) ни один из методов.
7. *Что относится к различным дополнительным льготам?*
- а) оплаченные отпуска;
 - б) оплата больничных;
 - в) страхование здоровья и жизни;
 - г) программы физического оздоровления;
 - д) **всё сказанное.**
8. *Как определяется процесс социальной адаптации?*
- а) получение социальных льгот;
 - б) информация при поступлении на работу;
 - в) процесс постижения целей, норм и отношений, принятых в организации;
 - г) **вступление в неформальные отношения с членами коллектива;**
 - д) процесс обучение трудовым навыкам.
9. *Что не относится к основным требованиям, обеспечивающим эффективность программ обучения сотрудников?*
- а) мотивация;
 - б) поощрение учащихся;
 - в) отработка на практике навыков;
 - г) обратная связь с учащимися;
 - д) **перевод на менее оплачиваемую должность.**
10. *Что входит в круг административных функций руководителя?*
- а) повышение по службе;
 - б) понижение;
 - в) перевод;
 - г) прекращение трудового договора;
 - д) **всё указанное.**

11. В чём заключается подготовка руководящих кадров?

- а) **поручение отдельных заданий;**
- б) **использование программ подготовки;**
- в) передача части ответственности;
- г) повышение зарплаты;
- д) ни одно из указанных действий.

12. Чем характеризуется высокое качество трудовой жизни?

- а) интересной работой;
- б) справедливым вознаграждением и признанием труда;
- в) участием в принятии решений, затрагивающих работу;
- г) обеспечением средствами бытового и медицинского обслуживания;
- д) **всеми перечисленными факторами.**

13. Каковы основные причины отчуждения работника от целей, задач, интересов предприятия?

- а) несовершенная система распределительных отношений;
- б) отстраненность от управленческого процесса;
- в) обеднение содержания труда, его монотонность;
- г) неблагоприятный “климат” предприятия;
- д) **всё перечисленное.**

14. Как можно решить проблему отчуждения персонала?

- а) неучастием персонала в собственности;
- б) отказом рабочих от участия в управлении;
- в) **созданием “единой команды”;**
- г) увеличением пропускной способности проходной;
- д) уменьшением доли рабочих в уставном капитале.

15. Какие три элемента имеет простая модель процесса мотивации?

- а) добро, зло, справедливость;
- б) вежливость, аккуратность, чистота;
- в) прямолинейность, строгость, требовательность;
- г) потребности, целенаправленное поведение, удовлетворение потребностей;
- д) **ни одна из названных групп элементов.**

16. (одна ошибка) Что выделяется в качестве главного в содержательной теории мотивации (т.н. “теории потребностей”)? (ошибка в этом вопросе)

- а) материальное вознаграждение;
- б) вопрос о том, как возникает тот или иной тип поведения, что его направляет;
- в) жилищные условия;
- г) удалённость места жительства от работы;
- д) **ни одно из указанных.**

17. Какие из уровней относятся к уровням иерархии потребностей Маслоу?

- а) физиологические потребности;
- б) потребность в безопасности;
- в) социальные потребности;
- г) потребности в уважении;
- д) **все указанные.**

18. Что относится к социальным потребностям рабочего в применении к иерархии потребностей по Маслоу?

- а) вхождение в формальные и неформальные рабочие группы;
- б) сотрудничество с другими рабочими;
- в) принятие участия в разнообразной совместной деятельности;
- г) ни одна не относится;
- д) **относятся все.**

19. Что относится к потребностям в уважении рабочего в теории Маслоу?

- а) потребность в самоуважении;
- б) потребность в уважении других людей;
- в) общественное признание;
- г) статус внутри группы;
- д) **всё вышесказанное.**

20. Кого на Западе называют “белые воротнички”? (ошибка в этом вопросе)

- а) техников;
- б) понятие отсутствует;
- в) рабочих;
- г) **служащих.**;
- д) владельцев предприятий.

21. Что относится к условиям “обогащения работы”?

- а) **люди должны регулярно узнавать о позитивных и негативных результатах своей работы;**
- б) **сотрудникам нужно предоставить возможность психологического роста;**
- в) люди должны сами составлять расписание своей работы;
- г) люди должны нести определенную материальную ответственность;
- д) все сказанное справедливо.

22. Какой из практических советов по улучшению действий менеджеров позволяет повысить эффективность труда?

- а) соотнесение потребностей подчиненных с вознаграждениями;
- б) демонстрация своих способностей как менеджеров;
- в) усиление мотивационного потенциала вознаграждений;
- г) усиление мотивационного потенциала самой работы;
- д) **все указанные советы.**

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Контроль освоения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» проводится в соответствии с Пл КубГАУ 2.5.1 - 2016 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация студентов». Текущий контроль по дисциплине позволяет оценить степень восприятия учебного материала и проводится для оценки результатов изучения разделов/тем дисциплины. Текущий контроль проводится как контроль тематический (по итогам изучения определенных тем дисциплины) и рубежный (контроль определен-

ного раздела или нескольких разделов, перед тем, как приступить к изучению очередной части учебного материала).

Устный опрос.

Опрос – метод, контроля знаний, заключающийся в осуществлении взаимодействия между преподавателем и студентом посредством получения от студента ответов на заранее сформулированные вопросы.

Критерии оценки знаний обучаемых при проведении опроса.

Оценка **«отлично»** выставляется за полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа лекции, материалов учебников, дополнительной литературы без наводящих вопросов.

Оценка **«хорошо»** выставляется за полный ответ на поставленный вопрос в объеме лекции с включением в содержание ответа материалов учебников с четкими положительными ответами на наводящие вопросы преподавателя.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется за ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется за ответ, в котором озвучено менее половины требуемого материала или не озвучено главное в содержании вопроса с отрицательными ответами на наводящие вопросы или студент отказался от ответа без предварительного объяснения уважительных причин.

Доклад.

Доклад – это письменное или устное сообщение, на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных работ или разработок, по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих большое значение для теории науки и практического применения, представляет собой обобщенное изложение результатов проведенных исследований, экспериментов и разработок, известных широкому кругу специалистов в отрасли научных знаний.

Цель подготовки доклада:

- сформировать научно-исследовательские навыки и умения у обучающегося;
- способствовать овладению методами научного познания;
- освоить навыки публичного выступления;
- научиться критически мыслить.

Текст доклада должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Доклад должен быть структурирован и включать введение, основную часть, заключение.

Критерии оценки знаний обучающихся при выступлении с докладом

Показатель	Градация	Баллы
Соответствие доклада заявленной теме, цели и задачам проекта	соответствует полностью	2
	есть несоответствия (отступления)	1
	в основном не соответствует	0
Структурированность (организация) доклада, которая обеспечивает понимание его содержания	структурировано, обеспечивает	2
	структурировано, не обеспечивает	1
	не структурировано, не обеспечивает	0
Культура выступления – чтение с листа или рассказ, обращённый к аудитории	рассказ без обращения к тексту	2
	рассказ с обращением к тексту	1
	чтение с листа	0
Доступность доклада о содержании проекта, его целях, задачах, методах и результатах	доступно без уточняющих вопросов	2
	доступно с уточняющими вопросами	1
	недоступно с уточняющими вопросами	0
Целесообразность, инструментальность наглядности, уровень её использования	целесообразна	2
	целесообразность сомнительна	1
	не целесообразна	0
Соблюдение временного регламента доклада (не более 7 минут)	соблюждён (не превышен)	2
	превышение без замечания	1
	превышение с замечанием	0
Чёткость и полнота ответов на дополнительные вопросы по существу доклада	все ответы чёткие, полные	2
	некоторые ответы нечёткие	1
	все ответы нечёткие/неполные	0
Владение специальной терминологией по теме проекта, использованной в докладе	владеет свободно	2
	иногда был неточен, ошибался	1
	не владеет	0
Культура дискуссии – умение понять собеседника и аргументировано ответить на его вопросы	ответил на все вопросы	2
	ответил на большую часть вопросов	1
	не ответил на большую часть вопросов	0

Шкала оценки знаний обучающихся при выступлении с докладом:

Оценка «отлично» – 15-18 баллов.

Оценка «хорошо» – 13-14 баллов.

Оценка «удовлетворительно» – 9-12 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» – 0-8 баллов.

Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения).

Контрольная работа по дисциплине обучающимися **заочной формы обучения** выполняется после установочной сессии в виде письменного ответа на указанные в индивидуальном задании вопросы, отражающие содержание разделов дисциплины.

Контрольная работа – средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу

Критериями оценки контрольной работы являются: степень раскрытия сущности вопроса, позволяющей судить об освоении студентом темы или раздела.

Оценка «отлично» выставляется студенту, показавшему всесторон-

ние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Кейс-задание

Кейс представляет собой описание конкретной реальной ситуации, подготовленное по определенному формату и предназначенное для обучения учащихся анализу разных видов информации, ее обобщению, навыкам формулирования проблемы и выработки возможных вариантов ее решения в соответствии с установленными критериями.

Использование ситуативной методики позволяет студентам проявлять и совершенствовать навыки учебной работы, применять на практике теоретический материал, кроме того, данный метод позволяет увидеть неоднозначность решения проблем в реальной жизни.

Результат выполнения кейс-задания оценивается с учетом следующих критериев:

- полнота проработки ситуации;
- полнота выполнения задания;
- новизна и неординарность представленного материала и решений;
- перспективность и универсальность решений;
- умение аргументировано обосновать выбранный вариант решения.

Если результат выполнения кейс-задания соответствует обозначенному критерию студенту присваивается один балл (за каждый критерий по 1 баллу).

Оценка «отлично» – при наборе в 5 баллов.

Оценка «хорошо» – при наборе в 4 балла.

Оценка «удовлетворительно» – при наборе в 3 балла.

Оценка «неудовлетворительно» – при наборе в 2 балла.

Тест.

Тест – это инструмент оценивания уровня знаний студентов, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

Критерии оценки знаний обучаемых при проведении тестирования.

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 85 % тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 70 % тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа студента не менее 51 %.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа студента менее чем на 50 % тестовых заданий.

Творческое задание.

Творческое задание представляет собой авторский взгляд студента по проблематике измерения и оценки эффективности корпоративной социальной политики.

Критерии оценивания домашних работ учащихся:

Оценка «отлично» выставляется, когда работа выполнялась полностью самостоятельно; работа правильно оформлена с соблюдением всех требований; приведены не менее трех научных точек зрения на варианты разрешения проблемы; студент отвечал на вопросы аудитории и защита была проведена на высоком и доступном уровне.

Оценка «хорошо» ставится при условии, если работа выполнялась самостоятельно; работа оформлена с соблюдением всех требований, но имеет погрешности; студент отвечал не на все вопросы аудитории и защита была проведена на высоком и доступном уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, когда работа выполнялась не достаточно самостоятельно; работа оформлена с отклонениями от требований; студент отвечал не на все вопросы аудитории.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае не выполнения творческой работы.

Практические задания

Критерии оценки знаний обучающегося при выполнении практических заданий

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, показавшему все-сторонние, систематизированные, глубокие знания исследуемого предмета и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач,

свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, нарушения логической последовательности в решении задач, но при этом он владеет основными понятиями, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает большей части материала, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Зачет.

Учебным планом по данной дисциплине предусмотрен зачет.

Вопросы, выносимые на зачет, доводятся до сведения студентов не позднее, чем за месяц до сдачи зачета.

Контрольные требования и задания соответствуют требуемому уровню усвоения дисциплины и отражают ее основное содержание.

Зачет - форма проверки успешного выполнения студентами контрольных работ, усвоения учебного материала дисциплины в ходе лабораторных занятий, самостоятельной работы.

Оценка «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), а **«незачтено»** — параметрам оценки «неудовлетворительно»:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный

характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8 Перечень основной и дополнительной литературы

Основная учебная литература

1. Бабич, А. М. Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий : учебное пособие / А. М. Бабич, А. А. Попков, О. Н. Слоботчиков. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2018. — 296 с. — ISBN 978-5-6041536-1-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:

<http://www.iprbookshop.ru/80644.html>

2. 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 978-5-16-010231-3. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/1003310>

3. Горайнова, Н. М. Корпоративная культура : учебное пособие / Н. М. Горайнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-

4486-0653-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81480.html>

Дополнительная учебная литература

1. Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность : учебник для бакалавров / Е. С. Григорян, И. А. Юрасов. — 2-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 248 с. - ISBN 978-5-394-03159-5. — Текст : электронный. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091190>

2. Социальная ответственность менеджмента : учебник для бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» / В. Я. Горфинкель, А. И. Базилевич, О. И. Базилевич [и др.] ; под редакцией В. Я. Горфинкеля, А. И. Базилевич. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 287 с. — ISBN 978-5-238-02455-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81559.html>

3. Волкова, В.В. Административная ответственность за нарушение трудовых прав и прав в области социального обеспечения : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / В.В. Волкова, Е.В. Хахалева, А.В. Петрушкина. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА ; Закон и право, 2017. — 80 с. - ISBN 978-5-238-02837-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1025500>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Znanium.com	Универсальная	http://znanium.com/
2	IPRbook	Универсальная	http://www.iprbookshop.ru/
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	http://edu.kubsau.ru/

Перечень интернет-сайтов:

- Портал Президента РФ <http://www.kremlin.ru>
- Официальный сайт «Росстата» <http://www.gks.ru>
- Официальный сайт Банка России. <http://www.cbr.ru>
- Федеральное агентство федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>;
- Управление Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю и республике Адыгея <https://krsdstat.gks.ru/>
- Администрация Краснодарского края – <http://www.admkrai.krasnodar.ru/>;

- Администрация муниципального образования г. Краснодар – <http://www.krd.ru/>;
- Департамент сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Краснодарского края- <http://www.ars.kuban.ru/>
- информационно-правовой портал Гарант - <http://www.garant.ru/>
- научная электронная библиотека - <https://elibrary.ru/defaultx.asp>
- информационно-правовой портал КонсультантПлюс - <http://www.consultant.ru/>
- Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Выборы» - <http://www.cikrf.ru/gas/>
- информационная система Фонда социального страхования РФ - <http://fss.ru/ru/statistics/index.shtml>
- информационная система Пенсионного фонда РФ - <http://www.pfrf.ru/opendata/>
- государственная информационная система обязательного медицинского страхования - <https://portal.eskgov.ru/fgis/259>
- база данных Федерального агентства по управлению государственным имуществом - https://www.rosim.ru/activities/reestr/Stat_reestr
- <http://president.kremlin.ru/> - Президент России
- <http://www.council.gov.ru/> - Совет Федерации

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Корпоративная социальная ответственность: методические указания для выполнения семинарских занятий для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление / сост. Н. В. Лоскутов. – Краснодар, КубГАУ, 2019. - 22 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU_k_ceminarskim_zanjatijam_KSO_519415_v1_.PDF
2. Корпоративная социальная ответственность: метод. указания по подготовке контрольных работ для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление / сост. Н. В. Лоскутов. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 14 с. – Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/119/MU_po_vypolneniju_KR_KSO_519417_v1_.PDF

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют: обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»; фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы; организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентационных технологий; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

11.1 Перечень лицензионного ПО

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений

11.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	https://elibrary.ru/
2	Гарант	Правовая	https://www.garant.ru/
3	КонсультантПлюс	Правовая	https://www.consultant.ru/

12. Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	Корпоративная социальная ответственность	Помещение № 2 Эл, посадочных мест — 100; площадь — 129,6 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); Технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

		пособий (ноутбук, проектор, экран); Программное обеспечение: Windows, Office; Помещение №505 ЭЛ, посадочных мест — 30; площадь — 38,8кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office. Помещение №110 ЭЛ, посадочных мест — 30; площадь — 51,5кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); Помещение №514 ЭЛ, посадочных мест — 40; площадь — 44,1кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office. Помещение №511 ЭЛ, площадь — 42,3кв.м.; помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Помещение №226 ГУК, посадочных мест — 16; площадь — 35,9кв.м.; помещение для самостоятельной работы. технические средства обучения (компьютер персональный — 13 шт.); доступ к сети «Интернет»;	
--	--	---	--

		доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель). Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе	
--	--	--	--