

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Серяков Владимир Дмитриевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 23.08.2022 13:33:19  
Уникальный программный ключ:  
a8a5e969b08c5e57b011bba6b38ed24f6da2f41a

**ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И КУЛЬТУРЫ**

Кафедра экономики и менеджмента



УТВЕРЖДАЮ

Ректор института

В.Д. Серяков

«26» августа 2022 г.

**Рабочая программа учебной дисциплины**

**КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

(наименование учебной дисциплины (модуля))

**38.03.02 Менеджмент**

(код и направление подготовки/специальности)

направленность (профиль): менеджмент организации

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля)  
рассмотрена и утверждена на заседании кафедры  
«26» августа 2022 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой экономики и менеджмента

/к.э.н., Полянский Д.С./  
(подпись, учёная степень, учёное звание, ФИО)

**Москва 2022**

## **1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).**

Учебная дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» изучается обучающимися, осваивающими образовательную программу «Менеджмент организации» в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. № 970 (ФГОС ВО 3++).

**Цели освоения дисциплины:** формирование у студентов следующих социально-личностных и профессионально значимых качеств: гражданственность; патриотизм; глубокое уважение к закону и идеалам правового государства; чувство профессионального долга; организованность; коммуникативность; толерантность; общая культура.

### **Задачи дисциплины**

- дать студентам знания по теории и практике корпоративной социальной ответственности и корпоративного гражданства, межсекторного взаимодействия, социального проектирования;

- обеспечить студентов методологическими подходами к социальной работе, как внутри компаний (акционеры, персонал), так и во внешней среде (клиенты, партнеры, местные сообщества, общество в целом);

- ознакомить студентов с реальной практикой интегрирования принципов социальной ответственности в корпоративную стратегию компаний, на конкретных примерах показать экономическую выгодность социально ответственного поведения компаний;

- сформировать стратегическое видение своей роли в формировании общественных институтов.

Изучение учебной дисциплины направлено на подготовку обучающихся к осуществлению деятельности по стратегическому и тактическому планированию и организации производства, внутреннему аудиту, управлению рисками организации, осуществлению внутреннего контроля в экономических субъектах в соответствии с профессиональными стандартами:

«Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 апреля 2015 г. N 236н и выполнению обобщенной трудовой функции: руководство структурным подразделением внутреннего контроля (код С); трудовой функции: организация работы структурного подразделения (код С/01.6); трудовой функции: формирование завершающих документов по результатам проведения внутреннего контроля и их представление руководству самостоятельного специального подразделения внутреннего контроля (код С/04.6);

«Внутренний аудитор», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июня 2015 г. N 398н и выполнению обобщенной трудовой функции: проведение внутренней аудиторской проверки и (или) выполнение консультационного проекта самостоятельно или в составе группы (код А); обобщенной трудовой функции: проведение внутренней аудиторской проверки и (или) выполнение консультационного проекта самостоятельно или в составе группы (код В);

«Специалист по управлению рисками» утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ 30 августа 2018 г. N 564н и выполнению обобщенной трудовой функции: разработка отдельных функциональных направлений управления рисками (код В); трудовой функции: выработка мероприятий по воздействию на риск в разрезе отдельных видов и их экономическая оценка (код В/01.6); трудовой функции: оказание методической помощи и поддержка процесса управления рисками для ответственных за риск сотрудников организации - владельцев риска (код В/03.6).

## 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны овладеть следующими компетенциями:

**УК-3** - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

**ОПК-3** - способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.

| Формируемая компетенция  | Планируемые результаты обучения |   | Код результата обучения |
|--|---------------------------------|---|-------------------------|
| <b>УК-3</b><br>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.  | <b>Знать</b>                    | особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека;   | УК-3 – 31               |
|  |                                 | основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику;  | УК-3 – 32               |
|  | <b>Уметь</b>                    | корректно применять знания об обществе как системе в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики; | УК-3 – У1               |
|  |                                 | самостоятельно анализировать различные социальные проблемы, возникающие в команде.  | УК-3– У2                |
|  | <b>Владеть</b>                  | умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях;  | УК-3 – В1               |
|  |                                 | приемами поиска, систематизации и свободного изложения материала для осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде.  | УК-3 – В2               |
| <b>ОПК-3</b><br>способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. | <b>Знать</b>                    | правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации;  | ОПК-3 – 3.1             |
|  |                                 | принципы и формы организационно-управленческих решений.   | ОПК-3 – 3.2             |
|  | <b>Уметь</b>                    | оценивать эффективность принимаемых управленческих решений, их социальную значимость в условиях кросс-культурной и динамичной среды.  | ОПК-3 – У.1             |
|  |                                 | осуществлять контроль и оценку социально-экономических результатов принятых управленческих решений.   | ОПК-3 – У.2             |
|  | <b>Владеть</b>                  | навыками выявления тенденций изменения социально-экономических показателей, анализа ситуации, выявления проблемы и разработки альтернативы ее решения.  | ОПК-3 – В.1             |
|  |                                 | способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия; современными методиками принятия и реализации организационно-управленческих решений.   | ОПК-3 – В.2             |

## 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Б1.О.23 «Корпоративная социальная ответственность» является дисциплиной обязательной части Блока 1 учебного плана, изучается студентами третьего курса в пятом семестре очной формы обучения (полный срок обучения).

### 3.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Освоение дисциплины основывается на знаниях, умениях и навыках, приобретенных при изучении дисциплин: «Интернет-ресурсы», «Социология», «Психология», «Правоведение», «Документационное обеспечение управления».

### 3.2. Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» является предшествующей для изучения таких дисциплин как «Антикризисное управление», «Стратегический менеджмент», «Управление человеческими ресурсами», «Основы предпринимательства».

### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачётные единицы (144 часа).  
Дисциплина предполагает изучение 7 тем.

| № | Форма обучения | семестр | Общая трудоемкость |         | В том числе контактная работа с преподавателем |        |              |                    | сам. работа | вид контроля             |
|---|----------------|---------|--------------------|---------|--|--------|--------------|--------------------|-------------|--------------------------|
|   |                |         | в з.е.             | в часах | всего  | лекции | семинары, ПЗ | кур.раб/контр. раб |             |                          |
| 1 | Очная          | 5       | 4                  | 144     | 72   | 32     | 40           |                    | 72          | Зачет с оценкой          |
| 2 | Очно-заочная   | 7       | 4                  | 144     | 56   | 24     | 32           |                    | 88          | Зачет с оценкой          |
| 3 | Заочная        | 6       | 3                  | 108     | 12   | 4      | 8            |                    | 96          |                          |
|   |                | 7       | 1                  | 36      |  |        |              |                    | 32          | Зачет с оценкой (4 часа) |

### Очная форма обучения

| Разделы и темы дисциплины   | Всего часов учебных занятий | В т.ч. аудиторных | Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час) |   |                         | контроль | Самостоятельная работа (час) | Код результата обучения  |
|---|-----------------------------|-------------------|---|---|-------------------------|----------|------------------------------|--------------------------|
|   |                             |                   | занятия лекционного типа                              | занятия семинарского (практического) типа | курсовое проектирование |          |                              |                          |
| <b>5 семестр</b>  |                             |                   |   |   |                         |          |                              |                          |
| <b>Тема 1.</b> Сущность и этапы развития корпоративной социальной ответственности.                | 16                          | 8                 | 4   | 4   |                         |          | 8                            | УК-3 –3.1<br>УК-3 –3.2   |
| <b>Тема 2.</b> Отношения компании с заинтересованными лицами в системе корпоративного управления. | 16                          | 8                 | 4   | 4   |                         |          | 8                            | ОПК-3 –3.1<br>ОПК-3 –3.2 |
| <b>Тема 3.</b> Основные методики определения уровня корпоративной социальной ответственности.     | 22                          | 12                | 6   | 6   |                         |          | 10                           | УК-3 –У.1<br>УК-3 –У.2   |
| <b>Тема 4.</b> Разработка методики анализа корпоративной социальной                               | 18                          | 8                 | 4   | 4   |                         |          | 10                           | ОПК-3 –У.1<br>ОПК-3 –У.2 |

|   |            |           |           |           |  |  |          |  |
|---|------------|-----------|-----------|-----------|--|--|----------|--|
| ответственности с использованием концепции заинтересованных сторон.   |            |           |           |           |  |  |          |  |
| <b>Тема 5.</b> Исследование корпоративной социальной ответственности компаний в г. Москве.  | 22         | 12        | 6         | 6         |  |  | 10       | УК-3 –У.1<br>УК-3 –В.1                             |
| <b>Тема 6.</b> Разработка основных направлений государственного участия в совершенствовании корпоративной социальной ответственности. | 20         | 10        | 4         | 6         |  |  | 10       | УК-3 –В.1<br>УК-3 –В.2<br>ОПК-3 –В.1<br>ОПК-3 –В.2 |
| <b>Тема 7.</b> Механизм повышения корпоративной социальной ответственности как фактор эффективности корпоративного управления.        | 20         | 10        | 4         | 6         |  |  | 10       | УК-3 –В.1<br>УК-3 –В.2<br>ОПК-3 –В.1<br>ОПК-3 –В.2 |
| <b>Зачет с оценкой</b>  | <b>10</b>  |           |           |           |  |  | <b>4</b> | <b>6</b>   |
| <b>Всего в семестре</b>   | <b>144</b> | <b>68</b> | <b>32</b> | <b>36</b> |  |  | <b>4</b> | <b>72</b>  |

### Очно-заочная форма обучения

| Разделы и темы дисциплины   | Всего часов учебных занятий | В т.ч. аудиторных | Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час) |   |                         | контроль | Самостоятельная работа (час) | Код результата обучения                            |
|---|-----------------------------|-------------------|---|---|-------------------------|----------|------------------------------|--|
|   |                             |                   | занятия лекционного типа                              | занятия семинарского (практического) типа | курсовое проектирование |          |                              |  |
| <b>7 семестр</b>  |                             |                   |   |   |                         |          |                              |  |
| <b>Тема 1.</b> Сущность и этапы развития корпоративной социальной ответственности.  | 14                          | 4                 | 2   | 2   |                         |          | 10                           | УК-3 –3.1<br>УК-3 –3.2                             |
| <b>Тема 2.</b> Отношения компании с заинтересованными лицами в системе корпоративного управления.                                       | 18                          | 6                 | 2   | 4   |                         |          | 12                           | ОПК-3 –3.1<br>ОПК-3 –3.2                           |
| <b>Тема 3.</b> Основные методики определения уровня корпоративной социальной ответственности.   | 20                          | 8                 | 4   | 4   |                         |          | 12                           | УК-3 –У.1<br>УК-3 –У.2                             |
| <b>Тема 4.</b> Разработка методики анализа корпоративной социальной ответственности с использованием концепции заинтересованных сторон. | 20                          | 8                 | 4   | 4   |                         |          | 12                           | ОПК-3 –У.1<br>ОПК-3 –У.2                           |
| <b>Тема 5.</b> Исследование корпоративной социальной ответственности компаний в г. Москве.  | 22                          | 10                | 4   | 6   |                         |          | 12                           | УК-3 –У.1<br>УК-3 –В.1                             |
| <b>Тема 6.</b> Разработка основных направлений государственного участия в совершенствовании корпоративной социальной ответственности.   | 20                          | 8                 | 4   | 4   |                         |          | 12                           | УК-3 –В.1<br>УК-3 –В.2<br>ОПК-3 –В.1<br>ОПК-3 –В.2 |
| <b>Тема 7.</b> Механизм повышения корпоративной социальной ответственности как фактор эффективности корпоративного управления.          | 20                          | 8                 | 4   | 4   |                         |          | 12                           | УК-3 –В.1<br>УК-3 –В.2<br>ОПК-3 –В.1<br>ОПК-3 –В.2 |
| <b>Зачет с оценкой</b>  | <b>10</b>                   |                   |   |   |                         |          | <b>4</b>                     | <b>6</b>   |
| <b>Всего в семестре</b>   | <b>144</b>                  | <b>52</b>         | <b>24</b>   | <b>28</b>                                 |                         |          | <b>4</b>                     | <b>88</b>  |

### Заочная форма обучения

| Разделы и темы дисциплины   | Всего часов учебных занятий | В т.ч. аудиторных | Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час) |   |                         | контроль | Самостоятельная работа (час) | Код результата обучения                            |
|---|-----------------------------|-------------------|---|---|-------------------------|----------|------------------------------|--|
|   |                             |                   | занятия лекционного типа                              | занятия семинарского (практического) типа | курсовое проектирование |          |                              |  |
| <b>6 семестр</b>  |                             |                   |   |   |                         |          |                              |  |
| <b>Тема 1.</b> Сущность и этапы развития корпоративной социальной ответственности.  | 18                          | 2                 | 2   |   |                         |          | 16                           | УК-3 –3.1  |
| <b>Тема 2.</b> Отношения компании с заинтересованными лицами в системе корпоративного управления.                                       |                             |                   |   |   |                         |          |                              | УК-3 –3.2  |
| <b>Тема 3.</b> Основные методики определения уровня корпоративной социальной ответственности.   | 18                          | 2                 | 2   |   |                         |          | 16                           | УК-3 –У.1<br>УК-3 –У.2                             |
| <b>Тема 4.</b> Разработка методики анализа корпоративной социальной ответственности с использованием концепции заинтересованных сторон. | 18                          | 2                 |   | 2   |                         |          | 16                           | ОПК-3 –У.1<br>ОПК-3 –У.2                           |
| <b>Тема 5.</b> Исследование корпоративной социальной ответственности компаний в г. Москве.  | 18                          | 2                 |   | 2   |                         |          | 16                           | УК-3 –У.1<br>УК-3 –В.1                             |
| <b>Тема 6.</b> Разработка основных направлений государственного участия в совершенствовании корпоративной социальной ответственности.   | 18                          | 2                 |   | 2   |                         |          | 16                           | УК-3 –В.1<br>УК-3 –В.2<br>ОПК-3 –В.1<br>ОПК-3 –В.2 |
| <b>Тема 7.</b> Механизм повышения корпоративной социальной ответственности как фактор эффективности корпоративного управления.          | 18                          | 2                 |   | 2   |                         |          | 16                           | УК-3 –В.1<br>УК-3 –В.2<br>ОПК-3 –В.1<br>ОПК-3 –В.2 |
| <b>Всего в семестре</b>   | <b>108</b>                  | <b>12</b>         | <b>4</b>  | <b>8</b>                                  |                         |          | <b>96</b>                    |  |
| <b>7 семестр</b>  |                             |                   |   |   |                         |          |                              |  |
| <b>Зачет с оценкой</b>  | <b>36</b>                   |                   |   |   |                         |          | <b>4</b>                     | <b>32</b>  |
| <b>Всего в семестре</b>   | <b>36</b>                   |                   |   |   |                         |          | <b>4</b>                     | <b>32</b>  |
| <b>Итого за курс</b>  | <b>144</b>                  | <b>12</b>         | <b>4</b>  | <b>8</b>                                  |                         |          | <b>4</b>                     | <b>128</b>   |

### 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ).

#### **Тема 1. Сущность и этапы развития корпоративной социальной ответственности**

Реализация социальной ответственности бизнеса в системе корпоративных отношений. Для раскрытия сущности этих отношений необходимо обратиться к понятию корпоративного управления и сущности корпорации.

#### **Тема 2. Отношения компании с заинтересованными лицами в системе корпоративного управления.**

Понятие и формы осуществления социального проектирования. Инициаторы участия и преимущества от реализации социальных проектов. Разработка социального проекта. Этапы реализации.

### **Тема 3. Основные методики определения уровня корпоративной социальной ответственности.**

Разработка и применение основных методик определения уровня корпоративной социальной ответственности

### **Тема 4. Разработка методики анализа корпоративной социальной ответственности с использованием концепции заинтересованных сторон.**

Определение заинтересованных сторон. Определение ключевых заинтересованных сторон. Объем влияния компании на заинтересованные стороны и обратного влияния стейкхолдеров на компанию. Определение уровня взаимной ответственности компании перед заинтересованными сторонами и заинтересованных сторон перед компанией. Определение уровня социальной ответственности и стимулов повышения корпоративной социальной ответственности. Классификация заинтересованных лиц по восьми классам, в зависимости от наличия указанных особенностей. Распределение заинтересованных лиц по типам в соответствии с классификацией.

### **Тема 5. Исследование корпоративной социальной ответственности компаний**

Группы, которые и послужили основанием для деления всех заинтересованных лиц. Определения уровня социальной ответственности и выявления существующих проблем.

### **Тема 6. Разработка основных направлений государственного участия в совершенствовании корпоративной социальной ответственности.**

Важные составляющие эффективных взаимоотношений бизнеса с властью. Причины существования проблемы монопрофильных городов. Классификация функциональных обязанностей членов комитета по социальной ответственности в совете директоров. Ряд мер в целях совершенствования формирования и развития корпоративной социальной ответственности государственными органами.

### **Тема 7. Механизм повышения корпоративной социальной ответственности как фактор эффективности корпоративного управления.**

Кодексы корпоративного управления. Эффективное корпоративное управление.

Проявление социальной ответственности и последствий к которым оно ведет.

Результаты проведения исследования корпоративной социальной ответственности.

## **5.1. Планы семинарских, практических, лабораторных занятий**

### **Тема 1. Сущность и этапы развития корпоративной социальной ответственности**

На практике показать сущность и выделять этапы развития корпоративной социальной ответственности

### **Тема 2. Отношения компании с заинтересованными лицами в системе корпоративного управления.**

На практике показать ключевые аспекты корпоративного управления

### **Тема 3. Основные методики определения уровня корпоративной социальной ответственности.**

На практике обозначить три группы критериев качественной оценки социальных инвестиций.

### **Тема 4. Разработка методики анализа корпоративной социальной ответственности с использованием концепции заинтересованных сторон.**

На практике продемонстрировать как осуществляется классификация заинтересованных лиц по восьми классам, в зависимости от наличия указанных особенностей.

### **Тема 5. Исследование корпоративной социальной ответственности компаний г. Москвы.**

На практике продемонстрировать как осуществляется классификация заинтересованных лиц по восьми классам

**Тема 6. Разработка основных направлений государственного участия в совершенствовании корпоративной социальной ответственности.**

На практике продемонстрировать как осуществляется классификация функциональных обязанностей членов комитета по социальной ответственности в совете директоров

**Тема 7. Механизм повышения корпоративной социальной ответственности как фактор эффективности корпоративного управления.**

Проанализировать возможности проявления социальной ответственности и последствия к которым она ведет.

## **6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.**

Одним из основных видов деятельности обучающегося является самостоятельная работа, которая включает в себя изучение лекционного материала, учебников и учебных пособий, первоисточников, подготовку сообщений, выступления на групповых занятиях, выполнение практических заданий. Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей студентов. Время и место самостоятельной работы выбираются студентами по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя. Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения программы, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой. Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебника. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Для более полной реализации цели, поставленной при изучении тем самостоятельно, студентам необходимы сведения об особенностях организации самостоятельной работы; требованиям, предъявляемым к ней; а также возможным формам и содержанию контроля и качества выполняемой самостоятельной работы. Самостоятельная работа студента в рамках действующего учебного плана по реализуемым образовательным программам различных форм обучения предполагает самостоятельную работу по данной учебной дисциплине, включенной в учебный план. Объем самостоятельной работы (в часах) по рассматриваемой учебной дисциплине определен учебным планом.

В ходе самостоятельной работы обучающийся должен:

- освоить теоретический материал по изучаемой дисциплине (отдельные темы, отдельные вопросы тем, отдельные положения и т. д.);

- применить полученные знания и навыки для выполнения практических заданий.

Обучающийся, приступающий к изучению данной учебной дисциплины, получает информацию обо всех формах самостоятельной работы по курсу с выделением обязательной самостоятельной работы и контролируемой самостоятельной работы, в том числе по выбору. Задания для самостоятельной работы студента должны быть четко сформулированы, разграничены по темам изучаемой дисциплины, и их объем должен быть определен часами, отведенными в учебной программе.

Самостоятельная работа обучающихся должна включать:

- подготовку к аудиторным занятиям (лекциям, лабораторно-практическим);



- поиск (подбор) и изучение литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- самостоятельную работу над отдельными темами учебной дисциплины в соответствии с календарным планом;
- домашнее задание, предусматривающее завершение практических аудиторных работ;
- подготовку к зачету или экзамену;
- работу в студенческих научных обществах, кружках, семинарах и т.д.;
- участие в научной и научно-методической работе кафедры, факультета;
- участие в научных и научно-практических конференциях, семинарах.

### 6.1 Задания для углубления и закрепления приобретенных знаний

| Формируемая компетенция   | Код результата обучения | Задание  |
|---|-------------------------|--|
| УК-3<br>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.  | УК-3 – 3.1              | 1. Провести анализ литературных источников по Т.1. и составить структурно-логическую схему «Этапы развития корпоративной социальной ответственности»;<br>2. Изучить рекомендуемую литературу и составить краткий конспект с отражением следующих вопросов: «Понятие корпоративного управления», «Типология КСО». |
|   | УК-3 – 3.2              | 1. Создать терминологический словарь и внести в него следующие определения: «Корпорация», «Корпоративное управление», «Корпоративная социальная ответственность», «Стейхолдеры».   |
| ОПК-3<br>способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. | ОПК-3 – 3.1             | 1. С использованием рекомендуемых источников литературы раскройте роль корпоративной социальной ответственности в современных организациях.<br>2. С использованием интернет-ресурсов проведите анализ периодических изданий в области корпоративной социальной ответственности. и составьте их краткий обзор.    |
|   | ОПК-3 – 3.2             | 1. Провести анализ литературных источников по Т.7. и составить структурно-логическую схему «Кодексы корпоративного управления»;<br>2. Изучить рекомендуемую литературу и составить краткий конспект с отражением следующего вопроса: «Важные составляющие эффективных взаимоотношений бизнеса с властью».        |
|   | ОПК-3 – 3.3             | 1. Внести в терминологический словарь следующие определения: «Социальная ответственность бизнеса», «Социальный учет», «Свободное предпринимательство».   |

### 6.2. Задания, направленные на формирование профессиональных умений

| Формируемая компетенция  | Код результата обучения | Задание  |
|--|-------------------------|--|
| УК-3<br>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. | УК-3 – У.1              | 1.Провести анализ зарубежного опыта деятельности компаний в области корпоративной социальной ответственности и результаты анализа оформить в виде реферата.  |
|  | УК-3 – У.2              | 1.С использованием информационно-поисковых систем сравнительный анализ различных концепций корпоративной социальной ответственности и результаты представить в виде доклада оформленного презентационными материалами в программе Power Point; |
|  | УК-3 – У.3              | 1.С применением правовой информационно-справочной системы ГАРАНТ предоставить краткий обзор основных нормативных документов, регламентирующих деятельность в области корпоративной социальной ответственности;                                 |

|  |             |  |
|--|-------------|--|
| <b>ОПК-3</b><br>способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. | ОПК-3 – У.1 | 1.Решите ситуационную задачу: Выделите распределение заинтересованных сторон в зависимости от наличия основных особенностей по Митчеллу.   |
|  | ОПК-3 – У.2 | 1. Решите ситуационную задачу: Выделите один из двух путей развития корпоративной социальной ответственности бизнеса при условии, что государство, постепенно снимает с себя часть социальной ответственности. |

### 6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков

| Формируемая компетенция  | Код результата обучения | Задание  |
|--|-------------------------|--|
| <b>УК-3</b><br>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.  | УК-3 – В.1              | 1.Выполнить самостоятельное частное исследование на тему: «Экономические основы корпоративной социальной ответственности» сформировать гипотезу, обобщить результаты и сформулировать выводы.. |
|  | УК-3 – В.2              | 1. На практике продемонстрировать как осуществляется классификация заинтересованных лиц по восьми классам, в зависимости от наличия указанных особенностей.                                    |
| <b>ОПК-3</b><br>способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. | ОПК-3 – В.1             | 1.Выполнить научную работу под руководством преподавателя с проведением научного эксперимента на тему: « Разработка концепции корпоративной социальной ответственности».                       |
|  | ОПК-3 – В.2             | 1.Разработать основные направления государственного участия в совершенствовании корпоративной социальной ответственности.  |

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

### Паспорт фонда оценочных средств

| Формируемая компетенция | Планируемые результаты обучения | ФОС для текущего контроля | ФОС для промежуточной аттестации |
|-------------------------|---------------------------------|---------------------------|----------------------------------|
|-------------------------|---------------------------------|---------------------------|----------------------------------|

|  |   |   |                            |                            |
|--|---|---|----------------------------|----------------------------|
| <b>УК-3</b><br>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.  | <b>Знать</b>  | Особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека;<br>УК-3 – 3.1   | Тест                       | Вопросы к зачету с оценкой |
|  |   | Основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику;<br>УК-3– 3.2   |                            |                            |
|  | <b>Уметь</b>  | Корректно применять знания об обществе как системе в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики;<br>УК-3 – У.1 | Реферат                    | Вопросы к зачету с оценкой |
| Самостоятельно анализировать различные социальные проблемы, возникающие в команде;<br>УК-3 –У.2  |   |   |                            |                            |
| <b>Владеть</b>   | Умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях;<br>УК-3 – В.1                            | Практические задания  | Вопросы к зачету с оценкой |                            |
|  | Приемами поиска, систематизации и свободного изложения материала для осуществления антикризисного управления.<br>УК-3 – В.2 |   |                            |                            |
| <b>ОПК-3</b><br>способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. | <b>Знать</b>  | Правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации;<br>ОПК-3 – 3.1   | Тест                       | Вопросы к зачету с оценкой |
|  |   | Принципы и формы организационно-управленческих решений;<br>ОПК-3 – 3.2  |                            |                            |
|  | <b>Уметь</b>  | Оценивать эффективность принимаемых управленческих решений, их социальную значимость в условиях кросс-культурной и динамичной среды.<br>ОПК-3 – У.1   | Реферат                    | Вопросы к зачету с оценкой |
| Осуществлять контроль и оценку социально-экономических результатов принятых управленческих решений.<br>ОПК-3 – У.2   |   |   |                            |                            |
| <b>Владеть</b>   | Навыками выявления  | Практические  | Вопросы к зачету с         |                            |

|  |  |         |         |
|--|--|---------|---------|
|  | тенденций изменения социально-экономических показателей, анализа ситуации, выявления проблемы и разработки альтернативы ее решения.<br>ОПК-3 – В.1                             | задания | оценкой |
|  | Способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия; современными методиками принятия и реализации организационно-управленческих решений.<br>ОПК-3 – В.2 |         |         |

**Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

| Формируемая компетенция   | Планируемые результаты обучения |   | Критерии оценивания результатов обучения |                  |         |                  |
|---|---------------------------------|---|--|------------------|---------|------------------|
|   |                                 |   | 2  | 3                | 4       | 5                |
| <b>УК-3</b><br>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. | <b>Знать</b>                    | Особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека;<br>УК-3 – 3.1   | Не знает                                 | Частично знает   | Знает   | Отлично знает    |
|   |                                 | Основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику;<br>УК-3– 3.2   |  |                  |         |                  |
|   | <b>Уметь</b>                    | Корректно применять знания об обществе как системе в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики;<br>УК-3 – У.1 | Не умеет                                 | Частично умеет   | Умеет   | Свободно умеет   |
|   |                                 | Самостоятельно анализировать различные социальные проблемы, возникающие в команде;<br>УК-3 –У.2   |  |                  |         |                  |
|   | <b>Владеть</b>                  | Умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях;<br>УК-3 – В.1  | Не владеет                               | Частично владеет | Владеет | Свободно владеет |

|  |  |   |                  |                |                  |                |
|--|--|---|------------------|----------------|------------------|----------------|
|  |  | Приемами поиска, систематизации и свободного изложения материала для осуществления антикризисного управления.<br>УК-3 – В.2                         |                  |                |                  |                |
| <b>ОПК-3</b><br>способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. | <b>Знать</b>   | Правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации;<br>ОПК-3 – 3.1   | Не знает         | Частично знает | Знает            | Отлично знает  |
|  |  | Принципы и формы организационно-управленческих решений;<br>ОПК-3 – 3.2  |                  |                |                  |                |
|  | <b>Уметь</b>   | Оценивать эффективность принимаемых управленческих решений, их социальную значимость в условиях кросс-культурной и динамичной среды.<br>ОПК-3 – У.1 | Не умеет         | Частично умеет | Умеет            | Свободно умеет |
|  |  | Осуществлять контроль и оценку социально-экономических результатов принятых управленческих решений.<br>ОПК-3 – У.2                                  |                  |                |                  |                |
| <b>Владеть</b>   | Навыками выявления тенденций изменения социально-экономических показателей, анализа ситуации, выявления проблемы и разработки альтернативы ее решения.<br>ОПК-3 – В.1          | Не владеет  | Частично владеет | Владеет        | Свободно владеет |                |
|  | Способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия; современными методиками принятия и реализации организационно-управленческих решений.<br>ОПК-3 – В.2 |   |                  |                |                  |                |

## 7.1. ФОС для проведения текущего контроля.

### 7.1.1. Задания для оценки знаний

| Формируемая компетенция       | Код результата обучения | Задание   |
|-------------------------------|-------------------------|---|
| УК-3<br>Способен осуществлять | УК-3– 3.1               | Тест<br><b>1. Как трактуется понятие «корпорация» в отечественной практике?</b> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p> |  | <p>1) совокупность лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели; является юридическим лицом;</p> <p>2) объединенная группа, круг лиц одной профессии, одного сословия;</p> <p>3) форма организационной предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность, юридический статус и сосредоточение функций управления в руках верхнего эшелона профессиональных управляющих (менеджеров), работающих по найму;</p> <p>4) верны ответы 1, 2, 3;</p> <p>5) данное понятие отсутствует в отечественной практике.</p> <p><b>2. Из предложенных вариантов подберите более точный синоним понятия «корпорация»?</b></p> <p>1) «социальная ответственность»;</p> <p>2) «человеческий капитал»;</p> <p>3) «капитальное общество»;</p> <p>4) «деловая репутация»;</p> <p>5) «уставный капитал».</p> <p><b>3. Какие разновидности акционерного общества, известные европейскому законодательству, могут быть отнесены к корпорации?</b></p> <p>1) коммандитные акционерные общества;</p> <p>2) коммандитные товарищества на акциях;</p> <p>3) концерны;</p> <p>4) финансовые холдинги;</p> <p>5) все ответы верны.</p> <p><b>4. В какой стране коммандитное товарищество с участием общества с ограниченной ответственностью является организационно-правовой формой объединения капиталов?</b></p> <p>1) в США;</p> <p>2) в Англии;</p> <p>3) в Германии;</p> <p>4) в России;</p> <p>5) во всех названных странах.</p> <p><b>5. В зависимости от преследуемых целей корпорации подразделяются на виды:</b></p> <p>1) публичные и полупубличные;</p> <p>2) предпринимательские и непредпринимательские;</p> <p>3) американские, английские, германские, российские;</p> <p>4) верны только ответы 1, 2;</p> <p>5) верны все ответы.</p> <p><b>6. Что представляет собой корпоративная среда?</b></p> <p>1) корпоративные отношения;</p> <p>2) местное население и общество в целом;</p> <p>3) малые предприятия, ожидающие от сотрудничества с крупными компаниями справедливых торговых отношений и своевременных платежей;</p> <p>4) область взаимодействия корпорации с теми, на кого она может в силу своих возможностей оказывать влияние;</p> <p>5) элемент корпоративной культуры.</p> <p><b>7. Кто из участников корпоративной среды может требовать от корпорации справедливой оплаты труда?</b></p> <p>1) потребители;</p> <p>2) служащие;</p> <p>3) акционеры;</p> <p>4) поставщики;</p> <p>5) общество в целом.</p> <p><b>8. Каким образом может быть достигнут баланс в отношениях между всеми участниками корпоративной среды?</b></p> <p>1) путем максимизации прибыли;</p> <p>2) в процессе переговоров и установления договоренностей между участниками корпоративной среды;</p> <p>3) путем разработки и утверждения определенного перечня документов, регламентирующих правила взаимоотношений и устанавливающих структуру в рамках корпоративной среды;</p> |
|---|--|--|

|            |  |
|------------|--|
|            | <p>4) должна быть разработана продуманная кадровая политика;<br/>5) верны все ответы.</p> <p><b>9. По какой причине корпоративность в нашей стране вызвала противоречивое отношение начинающих предпринимателей до 1987 года?</b></p> <p>1) производство отождествлялось с клановостью партийно-номенклатурной элиты;<br/>2) административно-командные методы централизованного управления государственной экономикой соответствовали требованиям макроэкономической ситуации;<br/>3) постепенное включение работников в систему деловых взаимоотношений в сфере собственности вместо жесткого управления наемным персоналом;<br/>4) на тот период не были созданы необходимые нормативные и экономические предпосылки для успешной деятельности корпораций;<br/>5) верны все ответы.</p> <p><b>10. Какие условия необходимы для эффективной реализации корпоративного управления в нашей стране?</b></p> <p>1) развитость экономики и освоенное населением предпринимательство;<br/>2) сосуществование различных форм собственности;<br/>3) достаточное количество профессиональных управляющих (менеджеров);<br/>4) нормативные и экономические предпосылки для успешной деятельности корпораций;<br/>5) совокупность всех ответов.</p>  |
| УК-3 – 3.2 | <p style="text-align: center;"><b>Тест</b></p> <p><b>1. Какая(-ие) из нижеперечисленных организаций может быть в статусе головной корпорации финансово-промышленной группы?</b></p> <p>1) управляющая компания;<br/>2) банк;<br/>3) финансовая компания;<br/>4) страховая компания;<br/>5) верны все ответы.</p> <p><b>2. Какой(-ие) фактор(-ы) определяет(-ют) структуру управления корпорацией в каждой конкретной стране?</b></p> <p>1) законодательство данной страны;<br/>2) нормативные акты, регулирующие права и обязанности всех участвующих сторон;<br/>3) фактически сложившаяся структура управления в данной стране;<br/>4) устав каждого акционерного общества;<br/>5) верны все ответы.</p> <p><b>3. Что наиболее характерно для японской модели управления акционерным обществом?</b></p> <p>1) постоянно растущее число независимых акционеров;<br/>2) высокий процент банков и различных корпораций в составе акционеров;<br/>3) представительство банков в совете постоянно;<br/>4) четко разработанная законодательная основа, определяющая права и обязанности управляющих, директоров и акционеров;<br/>5) простой механизм взаимодействия между корпорацией и акционерами.</p> <p><b>4. По каким признакам отличаются между собой три разные модели управления акционерными обществами на развитых рынках капитала?</b></p> <p>1) по ключевым участникам корпорации и структуре владения акциями в конкретной модели;<br/>2) по составу совета директоров и законодательным рамкам;<br/>3) по требованиям к раскрытию информации для корпораций, включенных в листинг и корпоративным действиям, требующим одобрения акционеров;<br/>4) по механизму взаимодействия между ключевыми участниками;<br/>5) верны все ответы.</p> <p><b>5. Укажите правильное определение консорциума среди</b></p> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p><b>предложенных вариантов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) акционерная компания, владеющая контрольными пакетами акций, управляющая или контролирующая деятельность других компаний, предприятий с целью осуществления контроля над их операциями;</li> <li>2) объединение предприятий, выпускающих однородную продукцию, в целях организации ее коллективного сбыта через единую торговую сеть;</li> <li>3) временное объединение корпораций, банков и других организаций на основе общего соглашения для осуществления капиталоемкого проекта или совместного размещения займа;</li> <li>4) крупное объединение предприятий, связанных общностью интересов, договорами, капиталом, участием в совместной деятельности;</li> <li>5) добровольное объединение физических и (или) юридических лиц с целью взаимного сотрудничества при сохранении самостоятельности и независимости входящих в объединение членов.</li> </ol> <p><b>6. При каком условии кросс-культурный аспект отношений между компаниями разных стран обеспечивает эффективную кооперационную интеграцию в рамках международного разделения труда?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) отсутствии организационных барьеров;</li> <li>2) наличии полной и всесторонней информации;</li> <li>3) наличии дискриминационных правил взаимодействия фирм разных стран;</li> <li>4) четкой зависимости заработной платы от уровня занятости;</li> <li>5) верны все ответы.</li> </ol> <p><b>7. Укажите характерный признак феодальной культуры корпорации:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) отсутствие юридической защиты прав работников-акционеров;</li> <li>2) акционерные права работников отождествляются с их служебными обязанностями;</li> <li>3) размер зарплаты устанавливается в зависимости от экономических результатов деятельности компаний;</li> <li>4) участие работников в инвестиционной деятельности компании является логичным и практическим способом признания их акционерных прав;</li> <li>5) верны все ответы.</li> </ol> <p><b>8. При каком типе корпоративной культуры культура рассматривается как часть общего процесса превращения компании в самую конкурентоспособную в данной отрасли и привлекательную для инвесторов?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) «акционерная» корпоративная культура;</li> <li>2) «предпринимательская» культура;</li> <li>3) «культура участия»;</li> <li>4) «феодалная» культура корпорации;</li> <li>5) «инвесторская» культура корпорации.</li> </ol> <p><b>9. Какая из предложенных формул наиболее точно определяет корпоративную культуру?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) конкурентный рынок труда – занятость – достойная оплата труда;</li> <li>2) ориентация на роли – следование задачам – влияние на человека – получение власти;</li> <li>3) организационная культура = корпоративная культура;</li> <li>4) конкурентоспособность - клиентоориентированность - деловой успех;</li> <li>5) общие ценности – взаимовыгодные отношения и сотрудничество – добросовестное организационное поведение.</li> </ol> <p><b>10. Что находится в центре внимания организации, которая придерживается модели корпоративной культуры, ориентированной на задачу?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) гибкость, быстрота, способность справляться с новыми ситуациями и адаптироваться к ним;</li> <li>2) умение и потенциал отдельных работников;</li> <li>3) рост организации;</li> <li>4) процедуры и правила, ясно сформулированные функциональные предписания;</li> <li>5) верны все ответы.</li> </ol> |
|--|---|



|  |                    |  |
|--|--------------------|--|
| <p><b>ОПК-3</b><br/>способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.</p> | <p>ОПК-3 – 3.1</p> | <p style="text-align: center;"><b>Тест</b></p> <p><b>1. Какое название носит теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) теория корпоративного эгоизма;</li> <li>2) теория корпоративного альтруизма;</li> <li>3) теория ответственного поведения;</li> <li>4) теория социальной ответственности;</li> <li>5) теория благотворительности.</li> </ol> <p><b>2. Какой из вариантов является примером наступления социальной ответственности бизнеса?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) субъект бизнеса уделил недостаточно внимания требованиям общества;</li> <li>2) субъект бизнеса уделяет пристальное внимание запросам общества;</li> <li>3) происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса;</li> <li>4) происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, не являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса;</li> <li>5) верны все ответы.</li> </ol> <p><b>3. Концепция социально ответственного бизнеса в конце 60-х - начале 70-х годов XX в. стала формироваться в:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) США;</li> <li>2) Великобритании;</li> <li>3) Японии;</li> <li>4) Германии;</li> <li>5) верны все ответы.</li> </ol> <p><b>4. Социальная ответственность - это:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) правило;</li> <li>2) этический принцип;</li> <li>3) закон, обязательный для исполнения;</li> <li>4) норматив;</li> <li>5) все ответы верны</li> </ol> <p><b>5. Что объединяет концепция социально ответственного бизнеса?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам;</li> <li>2) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах;</li> <li>3) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом;</li> <li>4) теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма;</li> <li>5) все ответы верны.</li> </ol> <p><b>6. Социальная ответственность бизнеса проявляется путем:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уплаты налогов в фонд медицинского страхования;</li> <li>2) финансирования корпорацией мероприятий по охране окружающей среды;</li> <li>3) благотворительности;</li> <li>4) социально-ориентированной политики в отношении сотрудников корпорации;</li> <li>5) верны все ответы.</li> </ol> <p><b>7. Что выступает внутренним мотивом компании, занимающейся благотворительностью?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) нравственные мотивы;</li> <li>2) рост доверия потребителей;</li> <li>3) реклама;</li> <li>4) любовь к искусству;</li> <li>5) все ответы верны.</li> </ol> <p><b>8. Социальная ответственность корпораций проявляется в отношении к:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) потребителям;</li> <li>2) сотрудникам;</li> <li>3) обществу в целом;</li> <li>4) клиентам;</li> <li>5) верны все ответы.</li> </ol> <p><b>9. Что является внешним стимулом для бизнеса компании,</b></p> |
|--|--------------------|--|

|  |             |  |
|--|-------------|--|
|  |             | <p><b>занимающейся меценатством?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) гражданский долг;</li> <li>2) высокий уровень самосознания;</li> <li>3) известность;</li> <li>4) реклама, способствующая формированию имиджа;</li> <li>5) снижение налоговых ставок.</li> </ol> <p><b>10. Как называется форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) корпоративный фонд;</li> <li>2) социальные инвестиции;</li> <li>3) спонсорство;</li> <li>4) денежные гранты;</li> <li>5) социально значимый маркетинг.</li> </ol>  |
|  | ОПК-3 – 3.2 | <p style="text-align: center;"><b>Тест</b></p> <p><b>1. Какую цель преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) повышение национального дохода;</li> <li>2) повышение уровня (качества) жизни;</li> <li>3) получение прибыли;</li> <li>4) повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей;</li> <li>5) все ответы верны.</li> </ol> <p><b>2. Какие элементы, по рекомендации ООН, включает в себя понятие «уровень жизни»?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) здоровье, пища;</li> <li>2) одежда, условия труда;</li> <li>3) занятость, образование;</li> <li>4) жилище, социальное обеспечение;</li> <li>5) совокупность всех ответов.</li> </ol> <p><b>3. Субъектами социальных инвестиций являются:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) органы государственной власти;</li> <li>2) государственные и муниципальные предприятия;</li> <li>3) российские и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации;</li> <li>4) физические лица;</li> <li>5) все ответы верны.</li> </ol> <p><b>4. Что в России является определяющим фактором уровня жизни?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) физиологическим минимумом;</li> <li>2) прожиточным минимумом;</li> <li>3) социальным минимумом;</li> <li>4) системой потребительских бюджетов: физиологического, прожиточного и социального минимумов;</li> <li>5) потребительской корзиной.</li> </ol> <p><b>5. Какие элементы включает в себя понятие «качество жизни»?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) потребление материальных благ, продуктов питания, качество жилищных условий и занятости;</li> <li>2) развитие сферы услуг, образования, культуры, социального обеспечения;</li> <li>3) удовлетворенность человека работой и жизненными условиями;</li> <li>4) удовлетворенность человека социальным статусом, финансовым положением и семейными отношениями;</li> <li>5) совокупность всех ответов.</li> </ol> <p><b>4. В какой стране командитное товарищество с участием общества с ограниченной ответственностью является организационно-правовой формой объединения капиталов?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) в США;</li> <li>2) в Англии;</li> <li>3) в Германии;</li> <li>4) в России;</li> <li>5) во всех названных странах.</li> </ol> <p><b>5. В зависимости от преследуемых целей корпорации</b></p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p><b>подразделяются на виды:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) публичные и полупубличные;</li> <li>2) предпринимательские и непредпринимательские;</li> <li>3) американские, английские, германские, российские;</li> <li>4) верны только ответы 1, 2;</li> <li>5) верны все ответы.</li> </ol> <p><b>6. Что представляет собой корпоративная среда?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) корпоративные отношения;</li> <li>2) местное население и общество в целом;</li> <li>3) малые предприятия, ожидающие от сотрудничества с крупными компаниями справедливых торговых отношений и своевременных платежей;</li> <li>4) область взаимодействия корпорации с теми, на кого она может в силу своих возможностей оказывать влияние;</li> <li>5) элемент корпоративной культуры.</li> </ol> <p><b>7. Кто из участников корпоративной среды может требовать от корпорации справедливой оплаты труда?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) потребители;</li> <li>2) служащие;</li> <li>3) акционеры;</li> <li>4) поставщики;</li> <li>5) общество в целом.</li> </ol> <p><b>8. Каким образом может быть достигнут баланс в отношениях между всеми участниками корпоративной среды?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) путем максимизации прибыли;</li> <li>2) в процессе переговоров и установления договоренностей между участниками корпоративной среды;</li> <li>3) путем разработки и утверждения определенного перечня документов, регламентирующих правила взаимоотношений и устанавливающих структуру в рамках корпоративной среды;</li> <li>4) должна быть разработана продуманная кадровая политика;</li> <li>5) верны все ответы.</li> </ol> <p><b>9. По какой причине корпоративность в нашей стране вызвала противоречивое отношение начинающих предпринимателей до 1987 года?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) производство отождествлялось с клановостью партийно-номенклатурной элиты;</li> <li>2) административно-командные методы централизованного управления государственной экономикой соответствовали требованиям макроэкономической ситуации;</li> <li>3) постепенное включение работников в систему деловых взаимоотношений в сфере собственности вместо жесткого управления наемным персоналом;</li> <li>4) на тот период не были созданы необходимые нормативные и экономические предпосылки для успешной деятельности корпораций;</li> <li>5) верны все ответы.</li> </ol> <p><b>10. Какие условия необходимы для эффективной реализации корпоративного управления в нашей стране?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) развитость экономики и освоенное населением предпринимательство;</li> <li>2) сосуществование различных форм собственности;</li> <li>3) достаточное количество профессиональных управляющих (менеджеров);</li> <li>4) нормативные и экономические предпосылки для успешной деятельности корпораций;</li> <li>5) совокупность всех ответов.</li> </ol> |
|--|--|--|

#### Критерии оценки теста:

| Количество ошибок | Оценка            |
|-------------------|-------------------|
| 0-1               | Отлично           |
| 1-3               | Хорошо            |
| 3-7               | Удовлетворительно |

|                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| более 7-ми ошибок | Неудовлетворительно |
|-------------------|---------------------|

### **7.1.2. Задания для оценки умений**

| <b>Формируемая компетенция</b>   | <b>Код результата обучения</b> | <b>Задание</b>  |
|--|--------------------------------|---|
| <b>УК-3</b><br>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.  | УК-3 – У.1                     | <b>Темы рефератов</b><br>1. Теоретические основы исследования социальной ответственности в системе корпоративного управления.<br>2. Практическое применение результатов исследования социальной ответственности в системе корпоративного управления.<br>3. Сущность развития корпоративной социальной ответственности.<br>4. Этапы развития корпоративной социальной ответственности.<br>5. Отношения компании с заинтересованными лицами в системе корпоративного управления   |
|  | УК-3 – У.2                     | <b>Темы рефератов</b><br>1. Анализ взаимоотношений с заинтересованными лицами как формы реализации корпоративной социальной ответственности<br>2. Основные методики определения уровня корпоративной социальной ответственности.<br>3. Разработка методики анализа корпоративной социальной ответственности с использованием концепции заинтересованных сторон.<br>4. Исследование корпоративной социальной ответственности компаний г. Москвы.<br>5. Разработка механизмов повышения корпоративной социальной ответственности путем совершенствования взаимоотношений компаний с заинтересованными лицами (на примере г. Москвы).  |
| <b>ОПК-3</b><br>способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. | ОПК-3 – У.1                    | <b>Темы рефератов</b><br>1. Разработка основных направлений государственного участия в совершенствовании корпоративной социальной ответственности.<br>2. Механизм повышения корпоративной социальной ответственности как фактор эффективности корпоративного управления.<br>3. Реализация социальной ответственности бизнеса в системе корпоративных отношений.<br>4. Ключевые аспекты корпоративного управления<br>5. Разработка и применение основных методик определения уровня корпоративной социальной ответственности.  |
|  | ОПК-3 – У.2                    | <b>Темы рефератов</b><br>1. Распределение заинтересованных лиц по типам в соответствии с классификацией Сэвиджа<br>2. Распределение заинтересованных сторон в зависимости от наличия основных особенностей по Митчеллу<br>3. Ряд мер, осуществляемых государственными органами в целях совершенствования формирования и развития корпоративной социальной ответственности<br>4. Один из двух путей развития корпоративной социальной ответственности бизнеса при условии, что государство, постепенно снимает с себя часть социальной ответственности.<br>5. Анализ развития социальной ответственности бизнеса в России<br>6. Влияние на деятельности компаний социально ответственного бизнеса. |

### **Критерии оценки учебных действий обучающихся (выступление с докладом, реферат по обсуждаемому вопросу)**

| <b>Оценка</b>  | <b>Характеристики ответа обучающегося</b>   |
|----------------|---|
| <b>Отлично</b> | обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему;<br>- уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;<br>- опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; |

|                            |   |
|----------------------------|---|
|                            | - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;<br>- делает выводы и обобщения.   |
| <b>Хорошо</b>              | обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;<br>- не допускает существенных неточностей;<br>- увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;<br>- аргументирует научные положения;<br>- делает выводы и обобщения.   |
| <b>Удовлетворительно</b>   | тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть Обучающийся освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;<br>- допускает несущественные ошибки и неточности;<br>- испытывает затруднения в практическом применении знаний;<br>- слабо аргументирует научные положения;<br>- затрудняется в формулировании выводов и обобщений. |
| <b>Неудовлетворительно</b> | обучающийся не усвоил значительной части проблемы;<br>- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;<br>- испытывает трудности в практическом применении знаний;<br>- не может аргументировать научные положения;<br>- не формулирует выводов и обобщений.   |

### 7.1.3 Задания для оценки владений, навыков

| Формируемая компетенция  | Код результата обучения | Задание   |
|--|-------------------------|---|
| <b>УК-3</b><br>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.  | УК-3 – В.1              | <b>Практические задания</b><br>1.Решите ситуационную задачу: Выделите распределение заинтересованных сторон в зависимости от наличия основных особенностей по Митчеллу.   |
|  | УК-3 – В.2              | <b>Практические задания</b><br>1.Решите ситуационную задачу: Выделите один из двух путей развития корпоративной социальной ответственности бизнеса при условии, что государство, постепенно снимает с себя часть социальной ответственности.  |
| <b>ОПК-3</b><br>способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. | ОПК-3 – В.1             | <b>Практические задания</b><br>1.Как вы понимаете суждение: «Социальная активность современного бизнеса становится узко-фокусной, деловой, экономной, клиентской, партнерской, инициативной, комплексной»? Обоснуйте ответ по каждому направлению социальной активности   |
|  | ОПК-3 – В.2             | <b>Практические задания</b><br><b>1. Какие элементы включает в себя понятие «качество жизни»?</b><br>1) потребление материальных благ, продуктов питания, качество жилищных условий и занятости;<br>2) развитие сферы услуг, образования, культуры, социального обеспечения;<br>3) удовлетворенность человека работой и жизненными условиями;<br>4) удовлетворенность человека социальным статусом, финансовым положением и семейными отношениями;<br>5) совокупность всех ответов.<br><b>2.Укажите правильное определение консорциума среди предложенных вариантов:</b><br>1) акционерная компания, владеющая контрольными пакетами акций, управляющая или контролирующая деятельность других компаний, предприятия с целью осуществления контроля над их операциями;<br>2) объединение предприятий, выпускающих однородную продукцию, в целях организации ее коллективного сбыта через единую торговую сеть;<br>3) временное объединение корпораций, банков и других организаций на основе общего соглашения для осуществления капиталоемкого проекта или совместного размещения займа;<br>4) крупное объединение предприятий, связанных общностью интересов, |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | договорами, капиталом, участием в совместной деятельности;<br>5) добровольное объединение физических и (или) юридических лиц с целью взаимного сотрудничества при сохранении самостоятельности и независимости входящих в объединение членов. |
|--|--|---|

### Критерии оценки учебных действий обучающихся на практических занятиях

| Оценка                     | Характеристики ответа студента   |
|----------------------------|--|
| <b>Отлично</b>             | Обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение.            |
| <b>Хорошо</b>              | Обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение. |
| <b>Удовлетворительно</b>   | Обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение.                                    |
| <b>Неудовлетворительно</b> | Обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу.   |

## 7.2 ФОС для проведения промежуточной аттестации.

### 7.2.1. Задания для оценки знаний к зачёту с оценкой

| Формируемая компетенция  | Код результата обучения | Задание   |
|--|-------------------------|---|
| <b>УК-3</b><br>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.                          | УК-3– 3.1               | <b>Перечень вопросов</b><br>1.Основные международные определения корпоративной социальной ответственности.<br>2.Основные определения корпоративной социальной ответственности и социальной ответственности бизнеса в деловой литературе.<br>3.Определение корпоративной социальной ответственности в российской практике является определение Ассоциации менеджеров России.<br>4.Основные этапы становления концепции корпоративной социальной ответственности.<br>5.Использование концепции стейкхолдеров в управлении компанией в современных условиях. |
|  | УК-3– 3.2               | <b>Перечень вопросов</b><br>1.Принципы корпоративного поведения ОЭСР.<br>2.Основные движущие силы компании.<br>3.Существующие методики определения уровня корпоративной социальной ответственности, используемые в России.<br>4.Методика оценки количественного индекса социальных инвестиций.<br>5.Методика оценки качественного индекса социальных инвестиций.<br>6.Определение заинтересованных сторон.  |
| <b>ОПК-3</b><br>способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, | ОПК-3 – 3.1             | <b>Перечень вопросов</b><br>1.Основные движущие силы компании.<br>2.Существующие методики определения уровня корпоративной социальной ответственности, используемые в России.<br>3.Методика оценки количественного индекса социальных инвестиций.<br>4.Методика оценки качественного индекса социальных инвестиций.<br>5.Определение заинтересованных сторон.<br>6.Определение ключевых заинтересованных сторон.<br>7.Изучение объема влияния компании на заинтересованные стороны и обратного влияния стейкхолдеров на компанию.                         |

|  |                    |   |
|--|--------------------|---|
| <p>содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.</p> | <p>ОПК-3 – 3.2</p> | <p style="text-align: center;"><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Определение уровня взаимной ответственности компании перед заинтересованными сторонами и заинтересованных сторон перед компанией.</li> <li>2.Определение уровня социальной ответственности и стимулов повышения корпоративной социальной ответственности.</li> <li>3.Определение эффективности взаимодействия с каждой группой заинтересованных лиц.</li> <li>4.Группы, которые и послужили основанием для деления всех заинтересованных лиц.</li> <li>5.Заинтересованных сторон, каждая из которых имеет набор интересов, в большинстве своем противоположных получению наибольшей прибыли в краткосрочном периоде.</li> <li>6.Важные составляющие эффективных взаимоотношений бизнеса с властью.</li> <li>7.Причины существования проблемы монопрофильных городов.</li> <li>8.Кодексы корпоративного управления.</li> <li>9.Что подразумевает эффективное корпоративное управление.</li> </ol> |
|--|--------------------|---|

### 7.2.2. Задания для оценки умений к зачету с оценкой

| Формируемая компетенция   | Код результата обучения | Задание  |
|---|-------------------------|--|
| <p><b>УК-3</b><br/>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p> | <p>УК-3– 3.1</p>        | <p style="text-align: center;"><b>Перечень вопросов</b></p> <p><b>1. Укажите характерный признак феодальной культуры корпорации:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) отсутствие юридической защиты прав работников-акционеров;</li> <li>2) акционерные права работников отождествляются с их служебными обязанностями;</li> <li>3) размер зарплаты устанавливается в зависимости от экономических результатов деятельности компаний;</li> <li>4) участие работников в инвестиционной деятельности компании является логичным и практическим способом признания их акционерных прав;</li> <li>5) верны все ответы.</li> </ol> <p><b>2. При каком типе корпоративной культуры культура рассматривается как часть общего процесса превращения компании в самую конкурентоспособную в данной отрасли и привлекательную для инвесторов?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) «акционерная» корпоративная культура;</li> <li>2) «предпринимательская» культура;</li> <li>3) «культура участия»;</li> <li>4) «феодалная» культура корпорации;</li> <li>5) «инвесторская» культура корпорации.</li> </ol> |
|   | <p>УК-3– 3.2</p>        | <p style="text-align: center;"><b>Перечень вопросов</b></p> <p><b>1.Какой(-ие) фактор(-ы) определяет(-ют) структуру управления корпорацией в каждой конкретной стране?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) законодательство данной страны;</li> <li>2) нормативные акты, регулирующие права и обязанности всех участвующих сторон;</li> <li>3) фактически сложившаяся структура управления в данной стране;</li> <li>4) устав каждого акционерного общества;</li> <li>5) верны все ответы.</li> </ol> <p><b>2.Что наиболее характерно для японской модели управления акционерным обществом?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) постоянно растущее число независимых акционеров;</li> <li>2) высокий процент банков и различных корпораций в составе акционеров;</li> <li>3) представительство банков в совете постоянно;</li> <li>4) четко разработанная законодательная основа, определяющая права и обязанности управляющих, директоров и акционеров;</li> </ol>  |

|  |             |  |
|--|-------------|--|
|  |             | 5) простой механизм взаимодействия между корпорацией и акционерами.  |
| <b>ОПК-3</b><br>способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. | ОПК-3 – 3.1 | <p style="text-align: center;"><b>Перечень вопросов</b></p> <p><b>1. Каким образом может быть достигнут баланс в отношениях между всеми участниками корпоративной среды?</b></p> 1) путем максимизации прибыли;<br>2) в процессе переговоров и установления договоренностей между участниками корпоративной среды;<br>3) путем разработки и утверждения определенного перечня документов, регламентирующих правила взаимоотношений и устанавливающих структуру в рамках корпоративной среды;<br>4) должна быть разработана продуманная кадровая политика;<br>5) верны все ответы. <p><b>2. По какой причине корпоративность в нашей стране вызвала противоречивое отношение начинающих предпринимателей до 1987 года?</b></p> 1) производство отождествлялось с клановостью партийно-номенклатурной элиты;<br>2) административно-командные методы централизованного управления государственной экономикой соответствовали требованиям макроэкономической ситуации;<br>3) постепенное включение работников в систему деловых взаимоотношений в сфере собственности вместо жесткого управления наемным персоналом;<br>4) на тот период не были созданы необходимые нормативные и экономические предпосылки для успешной деятельности корпораций;<br>5) верны все ответы. |
|  | ОПК-3 – 3.2 | <p style="text-align: center;"><b>Перечень вопросов</b></p> <p><b>1. Как трактуется понятие «корпорация» в отечественной практике?</b></p> 1) совокупность лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели; является юридическим лицом;<br>2) объединенная группа, круг лиц одной профессии, одного сословия;<br>3) форма организационной предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность, юридический статус и сосредоточение функций управления в руках верхнего эшелона профессиональных управляющих (менеджеров), работающих по найму;<br>4) верны ответы 1, 2, 3;<br>5) данное понятие отсутствует в отечественной практике. <p><b>2. Из предложенных вариантов подберите более точный синоним понятия «корпорация»?</b></p> 1) «социальная ответственность»;<br>2) «человеческий капитал»;<br>3) «капитальное общество»;<br>4) «деловая репутация»;<br>5) «уставный капитал».   |
|  | ОПК-3 – 3.3 | <p style="text-align: center;"><b>Перечень вопросов</b></p> <p><b>1. Субъектами социальных инвестиций являются:</b></p> 1) органы государственной власти;<br>2) государственные и муниципальные предприятия;<br>3) российские и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации;<br>4) физические лица;<br>5) все ответы верны. <p><b>2. Что в России является определяющим фактором уровня жизни?</b></p> 1) физиологическим минимумом;<br>2) прожиточным минимумом;<br>3) социальным минимумом;<br>4) системой потребительских бюджетов: физиологического, прожиточного и социального минимумов;<br>5) потребительской корзиной.   |



### 7.2.3. Задания для оценки владений, навыков к зачету с оценкой

| Формируемая компетенция  | Код результата обучения | Задание   |
|--|-------------------------|---|
| <p><b>УК-3</b><br/>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p>              | <p>УК-3– 3.1</p>        | <p style="text-align: center;"><b>Практические задания</b></p> <p>1. Ниже приведены политические заявления по проблемам социальной ответственности корпораций и бизнеса в глобальном мире. Как вы понимаете каждое из данных высказываний, есть ли среди них такой тезис, с которым бы Вы согласились, а с которым категорически нет. Почему?<br/>         ...«Корпоративная социальная ответственность - это жесткое бизнес-решение. Не потому что это приятная тема, и не потому, что люди заставляют нас это делать... а потому, что это хорошо для нашего бизнеса». (Н. Фицджеральд, Президент, Unilever)<br/>         ...«С моей точки зрения, успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников. Лучшие люди хотят делать такую работу, которая приносит пользу обществу и с такой компанией, чьи ценности они разделяют, где их деятельность учитывается, и их взгляды значимы» ...<br/>         (Джерун ван дер Веер, Комитет Управляющих Директоров Royal Dutch Shell) «Недостаточно делать только то, что предписывает закон. Мы должны быть на переднем крае тем корпоративной социальной ответственности»...<br/>         (Андерс Далвиг, Президент ИКЕА).</p>  |
|  | <p>УК-3– 3.2</p>        | <p style="text-align: center;"><b>Практические задания</b></p> <p>1.Какая компания из перечисленных ниже демонстрирует тип корпоративной культуры, который в США назвали бы «феодалная культура корпорации»?<br/>         Ответ аргументируйте письменно.<br/>         1) Компания А: работники принимают активное участие в инвестиционной деятельности компании, они хорошо информированы о финансовых делах и принимают участие в управлении; при этом юридическая защита прав работников-акционеров игнорируется, уровень их ответственности перед компанией очень высок.<br/>         2) Компания К: руководство ждёт от своих работников полной отдачи, экономической активности и готовности идти на риск ради быстрого роста и повышения конкурентоспособности компании; при этом не уделяется должного внимания доходу работника как акционера;<br/>         3) Компания В: работники не принимают участия в инвестиционной деятельности компании, руководство самостоятельно определяет возможную долю собственности работника-акционера в капитале и строго контролирует его активность; достаточно весома разница в социальных статусах между администрацией и персоналом;<br/>         4) Компания Г: работники образуют крупную коллективную силу (по типу профсоюза) и имеют своих представителей в Совете директоров, тем самым принимая непосредственное участие в решении важнейших дел компании;<br/>         5) Компания Д: заработная плата работников напрямую зависит от экономических результатов деятельности компании и может быть выдана в виде акций, достаточно высок риск её существенных колебаний; при этом инвесторская активность работника-акционера ограничена.</p> |
| <p><b>ОПК-3</b><br/>способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной</p> | <p>ОПК-3 – В.1</p>      | <p style="text-align: center;"><b>Практические задания</b></p> <p>1. Специфика оценки деловой репутации компании на основе корпоративной социальной ответственности.<br/>         Прокомментируйте письменно подход к созданию положительного имиджа, использованный организацией (для одного из нижеследующих примеров). Какого рода преимущества получила компания (например, в продвижении товара на рынок, в увеличении продажи товаров и т.д.)?<br/> <b>Nike</b><br/>         Американские подростки стали совершать преступления, чтобы достать</p>   |

|  |                    |   |
|--|--------------------|---|
| <p>значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.</p> |                    | <p>денег на кроссовки Nike. Хотя сама компания не была в этом виновата, Nike приняла эту беду близко к сердцу и инициировала партнерство с Boys Clubs of America (BCA). В ходе их совместной кампании Nike жертвовала BCA по 1 тыс. долл. за каждое очко, добытое Майклом Джорданом в игре всех звезд NBA. Деньги пошли на финансирование антикриминальных молодежных программ в городах Америки.</p> <p><b>Gillette</b></p> <p>В поисках новых путей продвижения линии дезодорантов Natural Plus компания Gillette вступила в партнерство с Международным фондом дикой природы (WWF). Компания выделила WWF 100 тыс. фунтов. Gillette предложила своим покупателям помочь делу защиты животных. К каждой упаковке Natural Plus предлагалась майка WWF, приобретая которую, покупатель добавлял WWF 1 фунт. Gillette укрепила свою репутацию заботящейся об экологии компании, к тому же добилась невиданного роста продаж нового продукта.</p> <p><b>Procter&amp;Gamble</b></p> <p>В 1991 г. Procter&amp;Gamble задумала привлечь внимание к вопросам охраны окружающей среды, а заодно и к своей продукции. С этой целью P &amp; G подружилась с национальной некоммерческой организацией «Сохраним Америку прекрасной» (Keep America Beautiful, КАВ). Для начала была анонсирована программа, в рамках которой часть денег от продажи отдельных брендов P&amp;G поступала КАВ. Чтобы активизировать кампанию, Procter&amp;Gamble с помощью своих региональных менеджеров провела экологический шопинг для своих покупателей. Двум командам покупателей предлагалось в течение 3 минут найти в магазине экологически чистые товары (имелась в виду не только чистота самого продукта, но и отсутствие негативного влияния на природу при его производстве). Частью развлечения стала еще одна игра - тем же командам нужно было наполнить свои тележки товарами, упаковка которых была сделана из переработанных материалов. Озабоченным экологическими проблемами американцам игра понравилась. Procter&amp;Gamble увеличила продаж и укрепила имидж корпоративного гражданина</p> |
|  | <p>ОПК-3 – В.2</p> | <p style="text-align: center;"><b>Практические задания</b></p> <p>1. На должность директора по персоналу приняли человека «со стороны». Перед новым сотрудником стояла задача создать новую систему компенсации. С первого рабочего дня новый директор по персоналу попытался досконально изучить существующую в организации, занимающейся продажами, монтажом и обслуживанием инженерного оборудования, систему заработной платы. За две недели он установил следующее: • из 204 сотрудников предприятия 176 получали почасовую заработную плату, рассчитываемую по ставкам семилетней давности, к которым применялись устанавливаемые генеральным директором коэффициенты; • число отработанных в течение месяца часов было постоянным - 41; сверхурочные не выплачивались; • почасовая ставка механика по обслуживанию составляла 1,1 ставки монтажника, в то время как на местном рынке труда монтажники зарабатывали в 1,5-1,7 раза больше, чем на предприятии; текучесть среди монтажников составляла 30% в год, среди механиков - 2%; • почасовая ставка водителя составляла 120% от ставки механика по обслуживанию, в других организациях водители зарабатывали от 80 до 200% от зарплаты на предприятии; текучесть среди водителей составляла 50% в год;</p> <p>• административный персонал предприятия получал должностные оклады, устанавливаемые генеральным директором и пересматриваемые "по мере возможности"; повышение заработной платы административного персонала не всегда совпадало с пересмотром почасовых ставок; текучесть административного персонала составляла 3% в год; • в течение полугода предприятие не могло заполнить вакантную должность начальника отдела продаж, для которой был установлен должностной оклад в 80% от оклада генерального директора.</p> <p>Ответьте на вопросы:</p> <p>1. Какие выводы можно сделать из информации, собранной новым</p>   |

|  |             |  |
|--|-------------|--|
|  |             | <p>директором по персоналу? В чем причины кадрового кризиса?</p> <p>2. Что бы вы порекомендовали новому директору по персоналу в качестве первого шага создания новой системы компенсации?</p> <p>3. Какая система наиболее подходит предприятию?</p>  |
|  | ОПК-3 – В.3 | <p><b>Практические задания</b></p> <p>1. В современном обществе постепенно меняется подход к благотворительности от простого финансирования общественных и благотворительных организаций, которые самостоятельно распределяют средства между различными проектами, к партнерскому участию всех сторон. Результатом активного взаимодействия всех участников становится появление долгосрочных социальных программ, которые в равной степени интересны для общества и решают конкретные социальные задачи.</p> <p>Такая модель сегодня получила название:</p> <p>1) «тройственный союз»;</p> <p>2) «социальная ответственность бизнеса»;</p> <p>3) «социальные инвестиции»;</p> <p>4) «социальное партнерство»;</p> <p>5) «триединый итог».</p> |

### Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

|                             | Критерии оценивания   | Итоговая оценка               |
|-----------------------------|---|-------------------------------|
| Уровень 1.<br>Недостаточный | Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий                                       | Неудовлетворительно/незачтено |
| Уровень 2.<br>Базовый       | Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач                       | Удовлетворительно/зачтено     |
| Уровень 3.<br>Повышенный    | Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач | Хорошо/зачтено                |
| Уровень 4.<br>Продвинутый   | Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения                       | Отлично/зачтено               |

## 8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

### 8.1. Основная учебная литература:

1. Григорян Е.С., Юрасов И.А. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров. – М.: Дашков и К, 2019.
2. Корпоративная и социальная ответственность: учебник и практикум для бакалавриата / под ред. В.Я. Горфинкеля, Н.В. Родионовой. – М.: Юрайт, 2017.
3. Тепман Л.Н. Корпоративное управление : учеб. пособие. – М.: Юнити-Дана, 2018.
4. Бочарова И.Ю. Корпоративное управление: учебник для бакалавриата. – М.: ИНФРА-М, 2018.

## 8.2. Дополнительная учебная литература:

1. Шихвердиев А.П., Сычев А.В., Серяков А.В. Качественный индекс социальных инвестиций как показатель эффективности корпоративной социальной ответственности // Человек и труд. №1, 2010.

## 9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

|  |  |
|--|--|
| Polpred.com - Обзор СМИ<br><a href="https://www.polpred.com/">https://www.polpred.com/</a>   | База данных с рубрикатом: 53 отрасли / 600 источников / 8 федеральных округов РФ / 235 стран и территорий / главные материалы / статьи и интервью 13000 первых лиц. Ежедневно тысяча новостей, полный текст на русском языке. Миллионы сюжетов информагентств и деловой прессы за 15 лет. Интернет-сервисы по отраслям и странам.  |
| Бюро ван Дайк (BvD)<br><a href="https://www.bvdinfo.com/ru-ru/home?utm_campaign=search&amp;utm_medium=cpc&amp;utm_source=google">https://www.bvdinfo.com/ru-ru/home?utm_campaign=search&amp;utm_medium=cpc&amp;utm_source=google</a> | Бюро ван Дайк (BvD) публикует исчерпывающую информацию о компаниях России, Украины, Казахстана и всего мира, а также бизнес-аналитику.   |
| Университетская информационная система РОССИЯ<br><a href="https://uisrussia.msu.ru/">https://uisrussia.msu.ru/</a>   | Тематическая электронная библиотека и база для прикладных исследований в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений, права.   |
| Федеральная служба государственной статистики<br><a href="http://www.gks.ru/">http://www.gks.ru/</a>   | Удовлетворение потребностей органов власти и управления, средств массовой информации, населения, научной общественности, коммерческих организаций и предпринимателей, международных организаций в разнообразной, объективной и полной статистической информации – главная задача Федеральной службы государственной статистики.<br>Международная экспертиза признала статистические данные Федеральной службы государственной статистики надежными.  |
| научная электронная библиотека Elibrary<br><a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a>   | Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - это крупнейший российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 26 млн научных статей и публикаций, в том числе электронные версии более 5600 российских научно-технических журналов, из которых более 4800 журналов в открытом доступе   |
| портал Электронная библиотека: диссертации<br><a href="http://diss.rsl.ru/?menu=disscatalog/">http://diss.rsl.ru/?menu=disscatalog/</a>  | Российская государственная библиотека предоставляет возможность доступа к полным текстам диссертаций и авторефератов, находящимся в электронной форме, что дает уникальную возможность многим читателям получить интересующую информацию, не покидая своего города. Для доступа к ресурсам ЭБД РГБ создаются Виртуальные читальные залы в библиотеках организаций, в которых и происходит просмотр электронных диссертаций и авторефератов пользователями. Каталог Электронной библиотеки диссертаций РГБ находится в свободном доступе для любого пользователя сети Интернет. |
| сайт Института научной информации по общественным наукам РАН.  | Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам ведутся с начала 1980-х годов. Общий объем массивов составляет <b>более 3 млн. 500 тыс. записей</b> (данные на   |

|   |  |
|---|--|
| <a href="http://www.inion.ru">http://www.inion.ru</a>   | <p>1 января 2012 г.). <b>Ежегодный прирост — около 100 тыс. записей.</b><br/> В базы данных включаются аннотированные описания книг и статей из журналов и сборников на 140 языках, поступивших в Фундаментальную библиотеку ИНИОН РАН.<br/> Описания статей и книг в базах данных снабжены шифром хранения и ссылками на полные тексты источников из Научной электронной библиотеки.</p>  |
| <p>Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс] – <a href="http://www.edu.ru">http://www.edu.ru</a></p> | <p><b>Федеральный портал «Российское образование» – уникальный интернет-ресурс в сфере образования и науки.</b><br/> Ежедневно публикует самые актуальные новости, анонсы событий, информационные материалы для широкого круга читателей. Ежедневно на портале размещаются эксклюзивные материалы, интервью с ведущими специалистами – педагогами, психологами, учеными, репортажи и аналитические статьи.<br/> Читатели получают доступ к нормативно-правовой базе сферы образования, они могут пользоваться самыми различными полезными сервисами – такими, как онлайн-тестирование, опросы по актуальным темам и т.д.</p> |

## 10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

Основными видами аудиторной работы обучающегося при изучении дисциплины являются лекции и семинарские занятия. Обучающийся не имеет права пропускать без уважительных причин аудиторные занятия, в противном случае он может быть не допущен к зачету/экзамену.

На лекциях даются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции обучающийся должен внимательно слушать и конспектировать лекционный материал.

Завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины семинарские занятия. Они служат для контроля подготовленности обучающегося; закрепления изученного материала; развития умения и навыков подготовки докладов, сообщений по естественнонаучной проблематике; приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии.

Семинару предшествует самостоятельная работа обучающегося, связанная с освоением лекционного материала и материалов, изложенных в учебниках, учебных пособиях и в рекомендованной преподавателем тематической литературе. По согласованию с преподавателем или его заданию обучающийся может готовить рефераты по отдельным темам дисциплины. Примерные темы докладов, рефератов и вопросов для обсуждения приведены в настоящих рекомендациях.

### 10.1. Работа на лекции.

Основу теоретического обучения обучающихся составляют лекции. Они дают систематизированные знания обучающимся о наиболее сложных и актуальных философских проблемах. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению обучающимися изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств. Излагаемый материал может показаться обучающимся сложным, необычным, поскольку включает знания, почерпнутые преподавателем из различных отраслей науки, религии, истории, практики. Вот почему необходимо добросовестно и упорно работать на лекциях. Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, обучающиеся должны внимательно воспринимать действия

преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета.

Обучающиеся должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо так же выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель.

Обучающимся, изучающим курс, рекомендуется расширять, углублять, закреплять усвоенные знания во время самостоятельной работы, особенно при подготовке к семинарским занятиям, изучать и конспектировать не только обязательную, но и дополнительную литературу.

### **10.2. Работа с конспектом лекций.**

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

### **10.3. Выполнение практических работ.**

По наиболее сложным проблемам учебной дисциплины проводятся практические занятия. Их главной задачей является углубление и закрепление теоретических знаний у обучающихся.

Практическое занятие проводится в соответствии с планом. В плане указываются тема, время, место, цели и задачи занятия, тема доклада и реферативного сообщения, обсуждаемые вопросы. Дается список обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к занятию.

Подготовка обучающихся к занятию включает:

- заблаговременное ознакомление с планом занятия;
- изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
- подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;
- подготовку доклада, реферата по указанию преподавателя;

При проведении практических занятий уделяется особое внимание заданиям, предполагающим не только воспроизведение обучающимися знаний, но и направленных на развитие у них творческого мышления, научного мировоззрения. Для лучшего усвоения и закрепления материала по данной дисциплине помимо конспектов лекций, обучающимся необходимо научиться работать с обязательной и дополнительной литературой. Изучение, дисциплины предполагает отслеживание публикаций в периодических изданиях и работу с INTERNET.

Целесообразно готовиться к практическим занятиям за 1-2 недели до их начала, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий. Обучающийся должен быть готов к контрольным опросам на каждом учебном занятии. Одобряется и поощряется инициативные выступления с докладами и рефератами по темам практических занятий.

### **10.4. Подготовка докладов, фиксированных выступлений и рефератов.**

При подготовке к докладу по теме, указанной преподавателем, обучающийся должен ознакомиться не только с основной, но и дополнительной литературой, а также с

последними публикациями по этой тематике в сети Интернет. Необходимо подготовить текст доклада и иллюстративный материал в виде презентации. Доклад должен включать введение, основную часть и заключение. На доклад отводится 10-15 минут учебного времени. Он должен быть научным, конкретным, определенным, глубоко раскрывать проблему и пути ее решения.

Рекомендации к выполнению реферата:

1. Работа выполняется на одной стороне листа формата А 4.
2. Размер шрифта 14, межстрочный интервал (одинарный).
3. Объём работы должен составлять от 10 до 15 листов (вместе с приложениями).
4. Оставляемые по краям листа поля имеют следующие размеры:  
Слева - 30 мм; справа - 15 мм; сверху - 15 мм; снизу - 15 мм.

5. Содержание реферата:

- *Титульный лист.*
- *Содержание.*
- *Введение.*

Введение должно включать в себя краткое обоснование актуальности темы реферата. В этой части необходимо также показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и какое может иметь практическое значение.

- *Основной материал.*
- *Заключение.*

Заключение - часть реферата, в которой формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выполнение поставленных во введении задач и целей. Заключение должно быть чётким, кратким, вытекающим из основной части.

- *Список литературы.*

6. Нумерация страниц проставляется в правом нижнем углу, начиная с введения (стр. 3). На титульном листе и содержании, номер страницы не ставится.

7. Названия разделов и подразделов в тексте должны точно соответствовать названиям, приведённым в содержании.

8. Таблицы помещаются по ходу изложения, должны иметь порядковый номер. (Например: Таблица 1, Рисунок 1, Схема 1 и т.д.).

9. В таблицах и в тексте следует укрупнять единицы измерения больших чисел в зависимости от необходимой точности.

10. Графики, рисунки, таблицы, схемы следуют после ссылки на них и располагаются симметрично относительно центра страницы.

11. В списке литературы указывается полное название источника, авторов, места издания, издательство, год выпуска и количество страниц.

### **10.5. Разработка электронной презентации.**

Распределение тем презентации между обучающимися и консультирование их по выполнению письменной работы осуществляется также как и по реферату. Приступая к подготовке письменной работы в виде электронной презентации необходимо исходить из целей презентации и условий ее прочтения, как правило, такую работу обучающиеся представляют преподавателю на проверку по электронной почте, что исключает возможность дополнительных комментариев и пояснений к представленному материалу.

По согласованию с преподавателем, материалы презентации обучающийся может представить на CD/DVD-диске (USB флэш-диске).

Электронные презентации выполняются в программе MS PowerPoint в виде слайдов в следующем порядке:

- титульный лист с заголовком темы и автором исполнения презентации;
- план презентации (5-6 пунктов -это максимум);
- основная часть (не более 10 слайдов);
- заключение (вывод);

Общие требования к стилевому оформлению презентации:

- дизайн должен быть простым и лаконичным;
- основная цель - читаемость, а не субъективная красота. При этом не надо впадать в другую крайность и писать на белых листах черными буквами – не у всех это получается стильно;
- цветовая гамма должна состоять не более чем из двух-трех цветов;
- всегда должно быть два типа слайдов: для титульных, планов и т.п. и для основного текста;
- размер шрифта должен быть: 24–54 пункта (заголовки), 18–36 пунктов (обычный текст);
- текст должен быть свернут до ключевых слов и фраз. Полные развернутые предложения на слайдах таких презентаций используются только при цитировании. При необходимости, в поле «Заметки к слайдам» можно привести краткие комментарии или пояснения.
- каждый слайд должен иметь заголовок;
- все слайды должны быть выдержаны в одном стиле;
- на каждом слайде должно быть не более трех иллюстраций;
- слайды должны быть пронумерованы с указанием общего количества слайдов;
- использовать встроенные эффекты анимации можно только, когда без этого не обойтись.

Обычно анимация используется для привлечения внимания слушателей (например, последовательное появление элементов диаграммы).

-списки на слайдах не должны включать более 5–7 элементов. Если элементов списка все-таки больше, их лучше расположить в две колонки. В таблицах не должно быть более четырех строк и четырех столбцов – в противном случае данные в таблице будут очень мелкими и трудно различимыми.

#### **10.6. Методика работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.**

В Институте созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в Институте комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте Института.

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие лифта, пандусов,



поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия: для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске); внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание); разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет: использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения; регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений; обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой Института по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия: ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий; в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию Института для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться; педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается; действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются; печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается; обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений; предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

#### **11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.**

При проведении лекционных занятий по дисциплине преподаватель использует аудиовизуальные, компьютерные и мультимедийные средства обучения Института, а также демонстрационные (презентации) и наглядно-иллюстрационные (в том числе раздаточные) материалы.

Практические занятия по данной дисциплине проводятся с использованием компьютерного и мультимедийного оборудования Института, при необходимости – с привлечением полезных Интернет-ресурсов и пакетов прикладных программ.

|  |   |
|--|---|
| Лицензионное программно-информационное | Microsoft Windows,<br>Microsoft Office,<br>Google Chrome, |
|--|---|

|  |  |
|--|--|
| обеспечение                              | Kaspersky Endpoint Security  |
| Современные профессиональные базы данных | 1. Консультант+<br>2. Справочная правовая система «ГАРАНТ».  |
| Информационные справочные системы        | 1. Электронная библиотечная система (ЭБС) ООО «Современные цифровые технологии»<br>2. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)<br>3. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)<br>4. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)<br>5. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа) |

## 12. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНЫХ АУДИТОРИЙ И ОБОРУДОВАНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

Учебные занятия по дисциплине проводятся в специализированной аудитории, оборудованной ПК, с возможностями показа презентаций. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, видеороликов.

Применение ТСО (аудио- и видеотехники, мультимедийных средств) обеспечивает максимальную наглядность, позволяет одновременно тренировать различные виды речевой деятельности, помогает корректировать речевые навыки, способствует развитию слуховой и зрительной памяти, а также усвоению и запоминанию образцов правильной речи, совершенствованию речевых навыков.

### *Перечень оборудованных учебных аудиторий и специальных помещений*

|   |
|---|
| <p>№ 503 Кабинет управленческих дисциплин<br/>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- доска</li> <li>- стол преподавателя</li> <li>- кресло для преподавателя</li> <li>- трибуна</li> <li>- комплекты учебной мебели</li> <li>- демонстрационное оборудование – проектор и компьютер</li> <li>- учебно-наглядные пособия</li> </ul> <p>Программное обеспечение:<br/>Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),<br/>Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),<br/>Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),<br/>Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).</p> |
| <p>№ 503 Кабинет управленческих дисциплин<br/>Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- доска</li> <li>- стол преподавателя</li> <li>- кресло для преподавателя</li> <li>- трибуна</li> </ul>  |

|   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- комплекты учебной мебели</li> <li>- демонстрационное оборудование – проектор и компьютер</li> <li>- учебно-наглядные пособия</li> </ul> <p>Программное обеспечение:<br/> Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),<br/> Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),<br/> Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),<br/> Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).</p>  |
| <p>№ 404, 511</p> <p>Помещения для самостоятельной работы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- комплекты учебной мебели</li> <li>- компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду</li> </ul> <p>Программное обеспечение:<br/> Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),<br/> Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),<br/> Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),<br/> Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016),<br/> Справочно-правовая система «Гарант» (Договор №14-ПЛ/2020 от 31 октября 2019 года).</p>  |
| <p>№ 404</p> <p>Библиотека, читальный зал с выходом в сеть Интернет</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- комплекты учебной мебели;</li> <li>- компьютерная техника с подключением к сети «Интернет», доступом в электронную информационно-образовательную среду и электронно-библиотечную систему.</li> </ul> <p>Программное обеспечение:<br/> Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),<br/> Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),<br/> Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),<br/> Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016),<br/> Справочно-правовая система «Гарант» (Договор №14-ПЛ/2020 от 31 октября 2019 года).</p>                               |
| <p>№ 401</p> <p>Актный зал для проведения научно-студенческих конференций и мероприятий</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специализированные кресла для актовых залов</li> <li>- сцена</li> <li>- трибуна</li> <li>- экран</li> <li>- технические средства, служащие для представления информации большой аудитории</li> <li>- компьютер</li> <li>- демонстрационное оборудование и аудиосистема</li> <li>- микрофоны</li> </ul> <p>Программное обеспечение:<br/> Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),<br/> Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),<br/> Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),<br/> Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).</p> |
| <p>№ 515</p> <p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стеллажи</li> <li>- учебное оборудование</li> </ul>  |

**Разработчик: Полянский Д.С.**