

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.»
Кафедра «Экономика труда и производственных комплексов»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

Б.1.3.5.1 «Корпоративная социальная ответственность»

направления подготовки

38.03.01 «Экономика»

профиль 2 «Экономика труда»

форма обучения – очная

курс – 4

семестр – 7

зачетных единиц – 3

часов в неделю –

всего часов – 108

в том числе:

лекции – 16

коллоквиумы – нет

практические занятия – 32

лабораторные занятия – нет

самостоятельная работа – 60

зачет – 7 семестр

экзамен - нет

РГР – нет

курсовая работа – нет

курсовой проект – нет

контрольная работа – 7 семестр

1. Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины: является освоение студентами концептуальных и практических основ формирования корпоративной социальной ответственности как необходимого элемента устойчивого развития организации и инструмента корпоративной безопасности. В процессе изучения дисциплины «Корпоративная социальная политика» студентам предоставляется возможность исследовать феномен корпоративной социальной ответственности, овладеть навыками ее формирования и развития; сформировать теоретические знания об ответственности предпринимательских организаций за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны общественной сферы.

Задачи изучения дисциплины:

- усвоение современных теоретических представлений о корпоративной социальной ответственности бизнеса, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и управление корпоративной социальной ответственностью;
- изучение особенностей зарубежной и российской социальной корпоративной политики;
- исследование основных инструментов реализации корпоративной социальной ответственности;
- определение корпоративной социальной ответственности в формировании имиджа и репутации организации;
- изучение макрорегуляторов социального развития предприятий и социальной отчетности;
- освоение методов оценки корпоративной социальной ответственности.
- приобретение практических навыков в области формирования корпоративной социальной политики, направленной на создание благоприятных условий труда, быта, досуга работников и повышение качества их трудовой жизни;
- сформировать необходимые компетенции в области корпоративной социальной ответственности, делающие будущих специалистов конкурентоспособными на рынке труда.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Изучение данного курса предполагает наличие базовых знаний, полученных студентами в процессе ходе освоения таких дисциплин, как «Институциональная экономика», «Микроэкономика», «Экономика труда», «Экономические основы инновационной деятельности на предприятии», «Экономика предприятия»; «Управление персоналом».

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций: ОПК-4, ПК-6, ПК-7:

способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность (ОПК-4).

- способность анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях,

выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-6);

- способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-7).

Компетенция	Студент должен:		
	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-4 способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	Виды и методы принятия организационно-управленческих решений в области корпоративной социальной политики	находить организационно-управленческие решения в области формирования и реализации корпоративной социальной политики и готовность нести за них ответственность	Навыками разработки организационно-управленческих решений в области формирования и реализации корпоративной социальной политики
ПК-6 способность анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей	основные категории, положения теории корпоративной социальной политики, методологию анализа данных статистики о процессах и явлениях в области корпоративной социальной политики	использовать основные категории, положения теории корпоративной социальной политики, анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о процессах и явлениях в области корпоративной социальной ответственности, выявлять тенденции изменения ее показателей.	категориальным аппаратом теории корпоративной социальной политики, навыками анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о процессах и явлениях в области корпоративной социальной политики, выявления тенденций изменения ее параметров.
ПК-7 - способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет.	методы сбора и анализа данных о состоянии корпоративной социальной политики (на базе отечественных и зарубежных источников информации)	собирать необходимые данные (на базе отечественных и зарубежных источников информации), анализировать их и готовить информационный обзор и/или аналитический отчет о состоянии и основных тенденциях развития корпоративной социальной политики	навыками сбора, анализа данных (на базе отечественных и зарубежных источников информации) и подготовки информационного обзора и/или аналитического отчета о состоянии и основных тенденциях развития корпоративной социальной политики.

4. Распределение трудоемкости (час.) дисциплины по темам и видам занятий

№ Мо-ду-ля	№ неде-ли	№ Те-мы	Наименование темы	Часы					
				Всего	Лек-ции	Колл-о-виум-ы	Лабо-ра-тор-ные	Прак-тичес-кие	СРС
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7 семестр									
1		1	Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации	12	2	-	-	4	6
		2	Характеристика моделей корпоративного управления	12	2	-	-	4	6
		3	Развитие корпоративной социальной ответственности в России.	12	2	-	-	4	6
		4	Теоретические принципы корпоративной социальной политики.	12	2	-	-	4	6
		5	Корпоративная социальная ответственность. Стандартизация и развитие внешних сообществ.	12	2	-	-	4	6
		6	Корпоративная социальная ответственность и менеджмент предприятий	12	2	-	-	4	6
		7	Внутренний и внешний контекст корпоративной социальной политики.	12	2	-	-	4	6
		8	Роль КСО в создании имиджа и деловой репутации компании.	12	2	-	-	4	6
		9	Оценка корпоративной социальной политики	12	-	-	-	-	12
			Всего	108	16	-	-	32	60

5. Содержание лекционного курса

№ Мо-ду-ля	№ Неде-ли	№ Те-мы	Тема лекции. Вопросы, отрабатываемые на лекции	Учено-методи-ческое обеспечение
1	2	3	4	
1	2	1	<i>Тема 1. Корпоративная социальная ответственность в</i>	1-5

			<p><i>системе управления социальным развитием организации:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Корпорация как объект корпоративного менеджмента. 2. Понятие, сущность социальной политики и корпоративной ответственности. 3. Корпоративный кодекс организации. 4. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества. 	
2	2	2	<p><i>Тема 2. Характеристика моделей корпоративного управления:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Англо-американская модель корпоративного управления. 2. Немецкая (Германская) модель корпоративного управления. 3. Японская модель корпоративного управления. 	1-5
3	2	3	<p><i>Тема 3. Развитие корпоративной социальной ответственности в России:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Этапы развития корпоративной социальной ответственности в России. 2. Принципы государственного регулирования развития корпоративной социальной ответственности российских компаний. 3. Особенности корпоративной социальной ответственности в России. 	1-5
4	2	4	<p><i>Тема 4. Теоретические принципы корпоративной социальной политики:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие корпоративной социальной политики. 2. Концепция «корпоративного эгоизма». 3. Концепция «корпоративного альтруизма». 4. Концепция «разумного эгоизма». 	1-5
5	2	5	<p><i>Тема 5. Корпоративная социальная ответственность: стандартизация и развитие внешних сообществ:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности. 2. Структура и содержание стандарта социальной ответственности. 3. Принципы и приоритеты социальной ответственности. 4. Корпоративное волонтерство в России и за рубежом. 	1-5
6	2	6	<p><i>Тема 6. Корпоративная социальная ответственность и менеджмент предприятий:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Корпоративная социальная ответственность и управление персоналом. 2. Задачи социальной политики на предприятии. 3. Социальное партнерство. 	1-5
7	2	7	<p><i>Тема 7. Внутренний и внешний контекст корпоративной социальной политики:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Внутренняя корпоративная социальная политика. 2. Внешняя корпоративная социальная политика. 	1-5

			3.Основные направления социального партнерства бизнеса и власти.	
8	2	8	Тема 8. Роль КСО в создании имиджа и деловой репутации компании: 1.Формирование деловой репутации и ее оценка контактными группами. 2.Виды деловой репутации, ее проявление в гудвилле. 3.Деловая репутация как фактор устойчивого развития организации.	1-5

6. Содержание коллоквиумов

№ темы	Всего часов	№ коллоквиума	Тема коллоквиума. Вопросы, отрабатываемые на коллоквиуме
			Не предусмотрено

7. Перечень практических занятий

№ темы	Всего часов	№ занятия	Тема практического занятия. Вопросы, отрабатываемые на практическом занятии	Учено-методическое обеспечение
1	2	3	4	
1	4	1	Тема 1. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации: 5. 1. Корпорация как объект корпоративного менеджмента. 6. 2. Понятие, сущность социальной политики и корпоративной ответственности. 7. 3. Корпоративный кодекс организации.. 8. 4.Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества.	1-5; 1-22; ИОС
2	4	2	Тема 2. Характеристика моделей корпоративного управления: 4. 1.Англо-американская модель корпоративного управления. 5. 2.Немецкая (Германская) модель корпоративного управления. 6. 3. Японская модель корпоративного управления.	1-5; 1-22; ИОС
3	4	3	Тема 3. Развитие корпоративной социальной ответственности в России: 4. 1.Этапы развития корпоративной социальной ответственности в России. 5. 2.Принципы государственного регулирования развития корпоративной социальной	1-5; 1-22; ИОС

			ответственности российских компаний . 6. 3. Особенности корпоративной социальной ответственности в России.	
4	4	4	<i>Тема 4. Теоретические принципы корпоративной социальной политики:</i> 5. 1. Понятие корпоративной социальной политики. 6. 2. Концепция «корпоративного эгоизма». 7. 3. Концепция «корпоративного альтруизма». 8. 4. Концепция «разумного эгоизма».	1-5; 1-22; ИОС
5	4	5	<i>Тема 5. Корпоративная социальная ответственность: стандартизация и развитие внешних сообществ:</i> 5. 1. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности. 6. 2. Структура и содержание стандарта социальной ответственности. 7. 3. Принципы и приоритеты социальной ответственности. 8. 4. Корпоративное волонтерство в России и за рубежом.	1-5; 1-22; ИОС
6	4	6	<i>Тема 6. Корпоративная социальная ответственность и менеджмент предприятий:</i> 4. 1. Корпоративная социальная ответственность и управление персоналом. 5. 2. Задачи социальной политики на предприятии. 6. 3. Социальное партнерство.	1-5; 1-22; ИОС
7	4	7	<i>Тема 7. Внутренний и внешний контекст корпоративной социальной политики:</i> 4. 1. Внутренняя корпоративная социальная политика. 5. 2. Внешняя корпоративная социальная политика. 6. 3. Основные направления социального партнерства бизнеса и власти.	1-5; 1-22; ИОС
8	4	8	<i>Тема 8. Роль КСО в создании имиджа и деловой репутации компании:</i> 4. 1. Формирование деловой репутации и ее оценка контактными группами. 5. 2. Виды деловой репутации, ее проявление в гудвилле. 6. 3. Деловая репутация как фактор устойчивого развития организации.	1-5; 1-22; ИОС

8. Перечень лабораторных работ

№ темы	Всего часов	Наименование лабораторной работы. Вопросы, отрабатываемые на лабораторном занятии
1	2	4
		Не предусмотрено

9. Задания для самостоятельной работы студентов

№ темы	Всего часов	Задания, вопросы, для самостоятельного изучения (задания)	Учено-методическое обеспечение
1	2	3	4
1	6	<p><i>Тема 1. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Корпорация как объект корпоративного менеджмента 2. Понятие, сущность социальной политики и корпоративной ответственности 3. Российская модель корпоративного менеджмента в ракурсе социальной ответственности 4. Суть кодекса корпоративной этики. 	1-5; 1-22; периодика, интернет-ресурсы
2	6	<p><i>Тема 2. Характеристика моделей корпоративного управления:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Японская корпоративного управления. 2. Зарубежный опыт слияний (поглощений) предприятий. 3. Модели корпоративной социальной ответственности: американская, британская, европейская, канадская. 	1-5; 1-22; периодика, интернет-ресурсы
3	6	<p><i>Тема 3. Развитие корпоративной социальной ответственности в России:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проблемы реализации концепции корпоративной социальной ответственности в России. 2. Принципы государственного регулирования развития корпоративной социальной ответственности российских компаний. 3. Особенности корпоративной социальной ответственности в России. 	1-5; 1-22; периодика, интернет-ресурсы
4	6	<p><i>Тема 4. Теоретические принципы корпоративной социальной политики:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие корпоративной социальной политики. 2. Концепция «корпоративного эгоизма». 3. Концепция «корпоративного альтруизма». 4. Концепция «разумного эгоизма». 	
5	6	<p><i>Тема 5. Корпоративная социальная ответственность: стандартизация и развитие внешних сообществ:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности. 2. Структура и содержание стандарта социальной ответственности. 	1-5; 1-22; периодика, интернет-ресурсы

		3. Принципы и приоритеты социальной ответственности. 4. Корпоративное волонтерство в России и за рубежом.	
6	6	<i>Тема 6. Корпоративная социальная ответственность и менеджмент предприятий:</i> 1.Корпоративная социальная ответственность и управление персоналом. 2.Задачи социальной политики на предприятии. 3.Социальное партнерство. 4. Социальный капитал.	
7	6	<i>Тема 7. Внутренний и внешний контекст корпоративной социальной политики:</i> 1.Внутренняя корпоративная социальная политика. 2.Внешняя корпоративная социальная политика. 3.Основные направления социального партнерства бизнеса и власти.	1-5; 1-22; периодика, интернет-ресурсы
8	6	<i>Тема 8. Роль КСО в создании имиджа и деловой репутации компании:</i> 1.Формирование деловой репутации и ее оценка контактными группами. 2.Виды деловой репутации, ее проявление в гудвилле. 3.Деловая репутация как фактор устойчивого развития организации.	1-5; 1-22; периодика, интернет-ресурсы
9	12	<i>Тема 9. Оценка корпоративной социальной политики:</i> 1.Оценка эффективности корпоративной социальной политики. 2. Индекс социального развития организации. 3.Социальный отчет организации.	1-5; 1-22; периодика, интернет-ресурсы

ВИДЫ СРС

Изучение дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» предполагает выполнение, прежде всего, следующих видов самостоятельной работы студентов:

- работа с лекционным материалом (конспект),
- изучение основной и дополнительной литературы, чтение и анализ периодики и первоисточников;
- изучение тем, вынесенных на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям (доклад-презентация);
- подготовка к зачету.

ФОРМЫ КОНТРОЛЯ СРС

- опрос;
- оценка письменной работы;
- тестирование;
- результаты выступления с докладом и презентацией;
- самооценка и взаимооценка;
- устное рецензирование докладов.

ГРАФИК КОНТРОЛЯ СРС

Контроль и оценка результатов самостоятельной работы:

- самоконтроль – регулярная подготовка к занятиям, самооценка;
- текущий – контроль со стороны преподавателя (еженедельно в течение семестра – текущий устный выборочный опрос на практических занятиях, контроль ведения студентом конспектов, экспресс-опросы в конце семинаров, контроль и оценка выполнения домашних заданий: презентаций, эссе, реферата);
- итоговый контроль (зачет).

№ недели	1	2	3	4
Вид контроля	О	О, ДЗ	О, ДЗ	Т, З

* О - устный опрос, М - модуль, А - межсессионная аттестация, ДЗ - доклад, презентация, Т - тестирование, З – зачёт.

10. Расчетно-графическая работа

Не предусмотрено

11. Курсовая работа

Не предусмотрено

12. Курсовой проект

Не предусмотрено

13. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям освоения дисциплины «Корпоративная социальная политика» (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) применяются фонды оценочных средств, включающие типовые задания, задачи, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Этап формирования компетенций	Перечень компетенций	Форма контроля	Раздел учебной дисциплины	Фонд оценочных средств
-------------------------------	----------------------	----------------	---------------------------	------------------------

1 этап (1-2 занятия)	ПК-6,ПК-7	Контрольная работа, презентация, устный опрос	1	Устный опрос, подготовка докладов и презентаций, посещаемость, тестовые задания, контрольная работа
2 этап (3-5 занятия)	ОПК-4, ПК-6,ПК-7	Презентация, устный опрос	2	Устный опрос, подготовка докладов и презентаций, тестовые задания, посещаемость, контрольная работа
3 этап	ОПК-4, ПК-6,ПК-7	Итоговый контроль знаний по дисциплине (зачет)	1,2	Оценивается в виде письменной работы, включающей 2 теоретических вопроса или выполнения тестового задания

Компетенции ОПК-4, ПК-6,ПК-7 считаются сформированными в том случае, если студент выполнил все предусмотренные практические задания, самостоятельную работу, прошел промежуточную аттестацию по тестовым заданиям и сдал зачет по дисциплине.

Шкала оценки сформированности компетенций

<i>Уровни сформированности компетенций</i>	<i>Показатель уровня сформированности компетенций, в %</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Выставляемая оценка</i>
Уровень высокой компетентности	90-100	Отличное усвоение программного материала, логически аргументированное его изложение, владение специальной терминологией, умение применять теорию в практике, свободное решение задач, способность обосновывать решения и делать аргументированные выводы, ссылаться на литературные источники, активное проявление полученных навыков в рабочей обстановке, <i>студент правильно ответил на 91% и более итогового</i>	отлично

		<i>тестового задания</i>	
Продвинутый уровень компетентности	75-89	Хорошее усвоение программного материала, грамотное его изложение, допущение незначительных неточностей в ответах, правильное применение теоретических положений при решении практических вопросов и задач, выполнение текущей работы в семестре, способность делать аргументированные выводы, проявление полученных навыков в рабочей обстановке, <i>студент правильно ответил на 75-90% итогового тестового задания</i>	хорошо
Промежуточный уровень компетентности	55-74	Знание основного программного материала, допустимы неточности в ответе на вопрос, недостаточно правильные, путанные формулировки, нарушение логической последовательности в изложении учебного материала, затруднения при решении практических задач, выполнение текущей работы в семестре, <i>студент правильно ответил на 50-74% итогового тестового задания</i>	удовлетворительно
Базовый уровень компетентности	35-54	Удовлетворительное знание программного материала, неумение четко сформулировать правильные ответы на вопросы итоговой аттестации по дисциплине, значительные сложности при решении задач, <i>студент правильно ответил на 35-49% итогового тестового задания</i>	уд./неуд. на усмотрение преподавателя
Уровень минимальной компетентности	10-40	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на вопросы итоговой аттестации по дисциплине, невыполнение практических заданий, самостоятельной работы, активности в течение семестра,	неудовлетворительно

		<i>студент правильно ответил на менее 35% итогового тестового задания</i>	
--	--	---	--

СООТВЕТСТВИЕ ЭТАПОВ (УРОВНЕЙ) ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ ПЛАНИРУЕМЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ И КРИТЕРИЯМ ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

ОПК-4 способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность

Ступени уровней освоения компетенции	Отличительные признаки
Пороговый (удовлетворительный)	<p>Знает: на базовом уровне основные виды и методы принятия организационно-управленческих решений в области корпоративной социальной политики.</p> <p>Умеет: в целом успешно, но не систематически находить организационно-управленческие решения в области формирования и реализации корпоративной социальной политики и готовность нести за них ответственность.</p> <p>Владеет: в целом успешными, но не системными навыками разработки организационно-управленческих решений в области формирования и реализации корпоративной социальной политики</p>
Продвинутый (хорошо)	<p>Знает: с отдельными пробелами основные виды и методы принятия организационно-управленческих решений в области корпоративной социальной политики.</p> <p>Умеет: в целом успешно, но с некоторыми ошибками находить организационно-управленческие решения в области формирования и реализации корпоративной социальной политики и готовность нести за них ответственность.</p> <p>Владеет: Навыками разработки организационно-управленческих решений в области формирования и реализации корпоративной социальной политики в целом успешно, но с некоторыми пробелами.</p>
Высокий (отлично)	<p>Знает: блестяще виды и методы принятия организационно-управленческих решений в области корпоративной социальной политики.</p> <p>Умеет: систематически и успешно находить организационно-управленческие решения в области формирования и реализации корпоративной социальной политики и готовность нести за них ответственность.</p> <p>Владеет: полностью сформированными навыками и методологией разработки организационно-управленческих решений в области формирования и реализации корпоративной социальной политики.</p>

СООТВЕТСТВИЕ ЭТАПОВ (УРОВНЕЙ) ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ ПЛАНИРУЕМЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ И КРИТЕРИЯМ

ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

ПК-6 способность анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей

Ступени уровней освоения компетенции	Отличительные признаки
Пороговый (удовлетворительный)	<p>Знает: фрагментарно основные категории, положения теории корпоративной социальной политики, методологию анализа данных статистики о процессах и явлениях в области корпоративной социальной политики.</p> <p>Умеет: в целом успешно, но не систематически использовать основные категории, положения теории корпоративной социальной политики, анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о процессах и явлениях в области корпоративной социальной политики, выявлять тенденции изменения ее показателей.</p> <p>Владеет: в целом успешными, но не системными умениями анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о процессах и явлениях в области корпоративной социальной политики, выявления тенденций изменения ее параметров.</p>
Продвинутый (хорошо)	<p>Знает: с отдельными пробелами основные категории, положения теории корпоративной социальной политики, методологию анализа данных статистики о процессах и явлениях в области корпоративной социальной политики.</p> <p>Умеет: в целом успешно, но с некоторыми ошибками использовать основные категории, положения теории корпоративной социальной политики, анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о процессах и явлениях в области корпоративной социальной политики, выявлять тенденции изменения ее показателей.</p> <p>Владеет: категориальным аппаратом теории корпоративной социальной политики, навыками анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о процессах и явлениях в области корпоративной социальной политики, выявления тенденций изменения ее параметров в целом успешно, но с некоторыми пробелами.</p>

<p>Высокий (отлично)</p>	<p>Знает: блестяще основные категории, положения теории корпоративной социальной политики, методологию анализа данных статистики о процессах и явлениях в области корпоративной социальной политики.</p> <p>Умеет: систематически и успешно использовать основные категории, положения теории корпоративной социальной политики, анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о процессах и явлениях в области корпоративной социальной политики, выявлять тенденции изменения ее показателей .</p> <p>Владеет: категориальным аппаратом теории корпоративной социальной политики, полностью сформированными навыками анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о процессах и явлениях в области корпоративной социальной политики, выявления тенденций изменения ее параметров.</p>
------------------------------	---

СООТВЕТСТВИЕ ЭТАПОВ (УРОВНЕЙ) ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ ПЛАНИРУЕМЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ И КРИТЕРИЯМ ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

ПК-7 - способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет.

<p>Ступени уровней освоения компетенции</p>	<p>Отличительные признаки</p>
<p>Пороговый (удовлетворительный)</p>	<p>Знает: фрагментарно методы сбора и анализа данных о состоянии корпоративной социальной политики (на базе отечественных и зарубежных источников информации).</p> <p>Умеет: в целом успешно, но не систематически собирать необходимые данные (на базе отечественных и зарубежных источников информации), анализировать их и готовить информационный обзор и/или аналитический отчет о состоянии и основных тенденциях развития корпоративной социальной политики.</p> <p>Владеет: в целом успешными, но не системными умениями сбора, анализа данных (на базе отечественных и зарубежных источников информации) и подготовки информационного обзора и/или аналитического отчета о состоянии и основных тенденциях развития корпоративной социальной политики.</p>
<p>Продвинутый (хорошо)</p>	<p>Знает: с отдельными пробелами методы сбора и анализа данных о состоянии корпоративной социальной политики (на базе отечественных и зарубежных источников информации).</p> <p>Умеет: в целом успешно, но с некоторыми ошибками собирать необходимые данные (на базе отечественных и зарубежных источников информации), анализировать их и готовить информационный обзор и/или аналитический отчет о состоянии и основных тенденциях развития</p>

	<p>корпоративной социальной политики.</p> <p>Владеет: навыками сбора, анализа данных (на базе отечественных и зарубежных источников информации) и подготовки информационного обзора и/или аналитического отчета о состоянии и основных тенденциях развития корпоративной социальной политики в целом успешно, но с некоторыми пробелами.</p>
<p>Высокий (отлично)</p>	<p>Знает: блестяще методы сбора и анализа данных о состоянии корпоративной социальной политики (на базе отечественных и зарубежных источников информации).</p> <p>Умеет: систематически и успешно собирать необходимые данные (на базе отечественных и зарубежных источников информации), анализировать их и готовить информационный обзор и/или аналитический отчет о состоянии и основных тенденциях развития корпоративной социальной политики.</p> <p>Владеет: полностью сформированными навыками сбора, анализа данных (на базе отечественных и зарубежных источников информации) и подготовки информационного обзора и/или аналитического отчета о состоянии и основных тенденциях развития корпоративной социальной политики.</p>

Критерии оценивания компетенций:

- типовые контрольные задания;
- тестирование;
- задачи и упражнения;
- кейсы;
- доклады и презентации;
- устные опросы.

Итоговый контроль знаний по дисциплине «Корпоративная социальная политика» проводится в виде простой письменной работы, состоящий из развернутого ответа на 2 теоретических вопроса, предусмотренных данной рабочей программой, либо в форме итогового компьютерного тестирования, осуществляемого программой AST-test.

Вопросы для зачета

1. Сущность корпоративной социальной политики.
2. Сущность корпоративного управления.
3. Функции корпоративного управления.
4. Основные концепции корпоративной социальной политики.
5. Элементы социальной ответственности бизнеса.
6. Модели корпоративной социальной ответственности.
7. Формы корпоративного управления.
8. Англо-американская модель корпоративного управления.
9. Немецкая (Германская) модель корпоративного управления.
10. Японская модель корпоративного управления.

11. Этапы развития корпоративной социальной ответственности в России.
12. Принципы государственного регулирования корпоративной социальной ответственности компаний в России.
13. Особенности развития корпоративной ответственности в России.
14. Основы кодекса корпоративной этики.
15. Задачи социальной политики на предприятии.
16. Сущность политики управления персоналом организации.
17. Определение понятие «кадровый голод».
18. Основные принципы социального партнерства.
19. Уровни социального партнерства
20. Социальный капитал организации.
21. Содержание коллективного договора.
22. Внутренняя корпоративная социальная политика.
23. Внешняя корпоративная социальная политика.
24. Основные направления социального партнерства бизнеса и власти.
25. Виды деловой репутации, ее проявление в гудвилле.
26. Деловая репутация как фактор устойчивого развития организации.
27. Оценка эффективности корпоративной социальной политики.
28. Индекс социального развития организации.
29. Социальный отчет организации.
30. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности.

Тестовые задания по дисциплине

1. Корпорация – это:

- 1) Объединение физических лиц;
- 2) объединение промышленных предприятий;
- 3) объединение юридических и физических лиц и капиталов для осуществления социально полезной деятельности ;
- 4) создание промышленных предприятий, целью деятельности которых является получение прибыли.

2. Отражено ли понятие «корпорация» в российском законодательстве (если отражено, то в каком):

- 1) ФЗ РФ «Об акционерных обществах»;
- 2) ФЗ РФ «О несостоятельности (банкротстве)»;
- 3) ГК РФ;
- 4) не отражено.

3. Какие разновидности акционерного общества, известные европейскому законодательству, могут быть отнесены к корпорации?

- 1)коммандитные акционерные общества;
- 2)коммандитные товарищества на акциях;
- 3)концерны;
- 4)финансовые холдинги;
- 5)все ответы верны.

4. В какой стране коммандитное товарищество с участием общества с ограниченной ответственностью является организационно-правовой формой объединения капиталов?

- 1)в США;
- 2)в Англии;

3) в Германии;

4) в России;

5) во всех названных странах.

5. *Корпоративное управление – это:*

1) управление предприятием с целью получения прибыли в соответствии со стратегическим планом развития;

2) система отношений и распределения обязанностей между корпоративной структурой и акционерами, которая направлена на обеспечения интересов владельцев;

3) организационная модель, с помощью которой строятся отношения между корпорацией и внешней средой;

4) организационная модель, с помощью которой строятся отношения между корпорацией и внутренней средой.

6. *Целями корпоративного управления являются:*

1) организация предприятия для его последующей продажи;

2) эффективное распоряжение собственностью;

3) эффективная хозяйственная деятельность для получения прибыли;

4) деятельность, направленная на поглощение других предприятий.

7. *Документ, носящий рекомендательный характер и одновременно являющийся основополагающим для организации деятельности акционерного общества:*

1) Кодекс корпоративного управления;

2) Гражданский кодекс РФ;

3) ФЗ РФ «Об акционерных обществах»;

4) ФЗ РФ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».

8. *Инсайдерская форма корпоративного контроля – это:*

1) осуществление корпоративного контроля собственниками через представительство в советах директоров;

2) осуществление контроля над акционерным обществом, акционерами через внешние механизмы контроля;

3) осуществление косвенного над акционерным обществом, акционерами контроля;

4) осуществление контроля над акционерным обществом со стороны государственных органов.

9. *Особенности континентальной (германской) модели корпоративного управления:*

1) ориентация на долгосрочные цели, большая роль принадлежит неформальным объединениям – союзам, ассоциациям, созданию кейрецу;

2) ориентация на высокоприбыльные сферы, легкость «входа» и «выхода» инвесторов;

3) ориентация на долгосрочные цели, большая роль банков как акционеров;

4) ориентация на краткосрочные цели, акционеры стремятся получить максимум дивидендов.

10. *Культурно-исторические особенности японской модели корпоративного управления*

1) ориентация на партнерство и сотрудничество, высокая роль банков в деятельности корпорации;

2) ориентация на личный индивидуализм, низкая степень вмешательства государства;

3) ориентация на социальную сплоченность, система пожизненного найма;

4) ориентация на личный индивидуализм, высокая степень вмешательства государства.

11. *Социальные инвестиции – это средства, направляемые на:*

1) благотворительность;

2) в фонды социального, медицинского, пенсионного страхования;

3) решение только внутренних социальных проблем компании;

4) решение внутренних и внешних социальных проблем.

12. *Корпоративная социальная ответственность тождественна с понятием:*

1) Корпоративная ответственность;

2) Благотворительность;

3) Социальные инвестиции;

4) Социальные гарантии.

13. Социальная ответственность бизнеса – это концепция, согласно которой бизнес, помимо соблюдения законов и производства качественного продукта или услуги, добровольно берет на себя обязательство перед обществом в :

1) достижении максимальной прибыли;

2) расширении рабочих мест;

3) благотворительности;

4) совершенствовании техники и внедрение новых технологий.

14. Корпоративный контроль - это:

1) система отношений и распределений соответствующих обязанностей между руководством корпоративной структуры и ее акционерами;

2) процесс, с помощью которого реализуется ответственность компании по отношению к правам и запросам акционеров и соучастников;

3) деятельность, которая осуществляется непосредственно или косвенно зависящими от процесса лицами;

4) вид корпоративного шантажа.

15. Основными проблемами корпоративного управления в России являются:

1) несоблюдение прав миноритарных акционеров;

2) формирование в России аутсайдерской модели корпоративного контроля;

3) низкая инвестиционная привлекательность акционерных обществ;

4) непрозрачной деятельности акционерных обществ;

5) трудность контроля за деятельностью менеджмента со стороны миноритарных акционеров.

16. Двухуровневая структура совета директоров присуща:

1) японской модели корпоративного управления;

2) германской модели корпоративного управления;

3) американской модели корпоративного управления;

4) подобной структуры не существует.

17. Преимущества реализации социальной ответственности компании:

1) укрепление репутации компании;

2) повышение рисков компании;

3) повышение инвестиционной привлекательности бизнеса;

4) повышение лояльности сотрудников.

18. Что представляет собой корпоративная среда?

1) корпоративные отношения;

2) местное население и общество в целом;

3) малые предприятия, ожидающие от сотрудничества с крупными компаниями справедливых торговых отношений и своевременных платежей;

4) область взаимодействия корпорации с теми, на кого она может в силу своих возможностей оказывать влияние;

5) элемент корпоративной культуры.

19. Как называется форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества?

1) корпоративный фонд;

2) социальные инвестиции;

3) спонсорство;

4) денежные гранты;

5) социально значимый маркетинг.

20. Какую цель преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции?

- 1) повышение национального дохода;
- 2) повышение уровня (качества) жизни;
- 3) получение прибыли;
- 4) повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей;
- 5) все ответы верны.

Дискуссия «Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России»

Дискуссия представляет собой «вышедшую из берегов» эвристическую беседу. Смысл данного метода состоит в обмене взглядами по конкретной проблеме. Это активный метод, позволяющий научиться отстаивать свое мнение и слушать других. Дискуссия рождает мысль, активизирует мышление, а в учебной дискуссии к тому же обеспечивает сознательное усвоение учебного материала как продукта мыслительной его проработки. Метод дискуссии используется в групповых формах занятий: на семинарах-дискуссиях, собеседованиях по обсуждению итогов выполнения заданий на практических и лабораторных занятиях, когда студентам нужно высказываться. Дискуссия на семинарском (практическом) занятии требует продуманности и основательной предварительной подготовки обучаемых. Нужны не только хорошие знания (без них дискуссия беспредметна), но также наличие у студентов умения выражать свои мысли, четко формулировать вопросы, приводить аргументы и т. д. Учебные дискуссии обогащают представления учащихся по теме, упорядочивают и закрепляют знания.

Кейс «Социальный пакет»

Социальный пакет (СП) компании «АЛЪЯНС & К°» включал в себя четыре основных блока, исходя из основных человеческих потребностей. Первый блок вводил компенсацию за питание в кафе бизнес-центра, где располагался офис. У рядовых работников эта льгота пользовалась большой популярностью. Службы маркетинга, продаж и все топ-менеджеры получали компенсацию расходов на мобильную связь. Второй блок был связан с заботой о здоровье и трудоспособности работников. Помимо больничных и добровольного медицинского страхования для семьи персонал проходил ежегодный медосмотр и получал скидки на услуги в частной клинике. Для желающих компания была готова оплачивать 50% годового абонемента фитнес-центра. Третий блок давал возможность приобрести турпутевку в беспроцентную рассрочку, а лучшие сотрудники по итогам года награждались оплаченным заграничным путешествием. Наконец, четвертая льгота создавалась для молодежи и была призвана повысить рождаемость: за каждого младенца сотруднику выплачивали премию в размере 80 тыс. руб. Генеральный директор Н. Сидоров считал, что получившийся СП учитывал интересы всех категорий сотрудников. Повышение квалификации он в пакет не включил, считая оплату обучения непременным компонентом работы с персоналом, а не бонусом. На деле результаты вложений в СП были не так радужны, как предполагалось. Служащие компании болели, к счастью, редко, поэтому обеспеченность медобслуживанием не грела их сердца. Кроме того, они часто критиковали слишком высокие цены клиники. Компенсацию за сотовую связь и бизнес-ланчи со временем люди стали воспринимать как нечто само собой разумеющееся. Служба производства жаловалась, что чаще всего призовые путевки достаются отделу продаж.

Особенно беспокоило его то, что СП не играл своей главной роли — удерживать наиболее ценных сотрудников в компании.

Задание. Чем объясняется актуальность подобной компенсационной формы внутренней социальной ответственности? Какие факторы влияют на включение в социальный пакет тех или иных элементов? Как модернизировать социальный пакет в компании «АЛЪЯНС & К0»?

Справочно. «АЛЪЯНС & К°» — вымышленная компания численностью 100 человек на стадии бурного роста. Недавно открыла свое производство, сбыт включает оптовый

отдел и розницу (два собственных магазина). У предприятия есть сервисный центр, обслуживающий основной продукт — товус. Товус — универсальный продукт (название образовано от сокращения «товар-услуга»), ориентированный как на частного, так и на корпоративного клиента.

Кейс «Организация взаимодействия с местным сообществом»

В 2010 году минерально-химическая компания «ЕвроХим» построила балкерный терминал в Туапсе по перевалке химических удобрений открытым способом в соответствии с лучшими мировыми стандартами промышленной и экологической безопасности. Туапсе был и остается промышленным и портовым городом прежде всего в силу географических и исторических предпосылок. Сегодня силуэт танкера вынесен даже на городской герб — именно с эффективностью работы морского транспортного узла и его дальнейшим развитием во многом связано благополучие Туапсе, совершенствование его социальной инфраструктуры, наличие финансовых средств на решение транспортных и других проблем.

Строительство Туапсинского балкерного терминала (ТБТ) является естественным продолжением развития портовой инфраструктуры города. Однако часть сообщества Туапсе выразила свою озабоченность по поводу потенциального воздействия балкерного терминала на экологическую ситуацию в городе — эта проблема была поднята, в частности, после испытания оборудования на терминале в марте 2010 года. В ходе испытательной погрузки в соответствии с правилами тестирования была отключена пылеуловительная муфта, и это привело к выбросу некоторого количества пыли удобрений в воздух; появившаяся пыль осела на судне. Встревоженные туапсинцы заметили облако пыли над судном возле нового причала ТБТ. Сами сотрудники ТБТ в первые дни хранили молчание. О тестовых испытаниях оборудования никто, кроме самих работников балкерного терминала, не знал.

Задание. Какую стратегию взаимодействия с местным сообществом необходимо избрать компании для доказательства безопасности терминала? Предложите конкретные инструменты по организации диалога и минимизации протестов жителей Туапсе.

Кейс «Уровни социальной ответственности бизнеса».

Заработная плата всех работников компании «Весна» находится в определенной зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. «Весна» своевременно оплачивает налоги, также делает отчисления в негосударственные социальные фонды по своей инициативе. Администрация данной компании ставит целью выход на новые рынки, улучшение качественных характеристик посредством материального стимулирования работников и расширение рабочего штата в ближайшей перспективе. Сотрудники компании очень дорожат своими рабочими местами при таких условиях работы. Заработная плата всех работников компании находится в определенной зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Задание.

1. Определите уровень корпоративной социальной ответственности данной компании.

2. Что необходимо сделать руководству этой компании, чтобы подняться на новые уровни социальной ответственности?

Кейс «Корпоративный социальный кодекс».

Социальный кодекс ОАО «ЛУКОЙЛ» - объемный и детальный документ, который состоит из следующих разделов:

Часть 1. Корпоративные социальные гарантии работникам и неработающим пенсионерам

- Социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений
- Качество условий труда и жизни работников и членов их семей
- Корпоративное социальное обеспечение и страхование
- Социальная поддержка инвалидов и неработающих пенсионеров

Часть 2. Социально ответственное участие компании в жизни общества

- Развитие монопроизводственных населенных пунктов
- Природоохранная деятельность
- Развитие науки, образования, технологии и инноваций
- Сохранение национально-культурной самобытности
- Поддержка культуры и спорта
- Благотворительная деятельность

Часть 3. Экономическая основа социальных инициатив

- Осуществление непрерывного контроля над социальными расходами
- Оптимизация содержания социальной инфраструктуры
- Повышение эффективности производства социальных услуг
- Реализация принципов совместного финансирования
- Умножение не материальных активов

Задание.

1. Перечислите «плюсы» и «минусы» представленного социального кодекса.

Интересы каких групп стейкхолдеров представлены слабо или не представлены вообще?

2. Какова современная роль государства в формировании корпоративных социальных кодексов российских компаний? Кейс 8. «Уровни социальной ответственности бизнеса».

Кейс «Корпоративный социальный кодекс».

Социальный кодекс ОАО «ЛУКОЙЛ» - объемный и детальный документ, который состоит из следующих разделов:

Часть 1. Корпоративные социальные гарантии работникам и неработающим пенсионерам

- Социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений
- Качество условий труда и жизни работников и членов их семей
- Корпоративное социальное обеспечение и страхование
- Социальная поддержка инвалидов и неработающих пенсионеров

Часть 2. Социально ответственное участие компании в жизни общества

- Развитие монопроизводственных населенных пунктов
- Природоохранная деятельность
- Развитие науки, образования, технологии и инноваций
- Сохранение национально-культурной самобытности
- Поддержка культуры и спорта
- Благотворительная деятельность

Часть 3. Экономическая основа социальных инициатив

- Осуществление непрерывного контроля над социальными расходами
- Оптимизация содержания социальной инфраструктуры
- Повышение эффективности производства социальных услуг
- Реализация принципов совместного финансирования
- Умножение не материальных активов

Задание.

1. Перечислите «плюсы» и «минусы» представленного социального кодекса.

Интересы каких групп стейкхолдеров представлены слабо или не представлены вообще?

2. Какова современная роль государства в формировании корпоративных социальных кодексов российских компаний?

Кейс «Охрана биоразнообразия»

Компания «Энергия» обеспечивает передачу электроэнергии электрическими сетями, в частности собственными воздушными линиями электропередачи 0,4-110 киловольт. Однако надежной передачи электроэнергии препятствовали гнезда, построенные аистами на опорах действующих электрических линий. В течение последних десятилетий происходит процесс переселения аистов с деревьев и крыш на опоры низковольтных линий электропередачи. Гнезда на опорах представляют угрозу и для аистов, и для надежного энергоснабжения региона. Молодые птицы, вылетая из гнезда, часто травмируются от столкновения с электролиниями, тем самым провоцируя обесточивание целых присоединений. Охрана белого аиста закреплена законодательными актами. Таким образом, этот вид защищен от физического истребления и разрушения среды его существования.

Задание. Разработайте долгосрочную программу компании, направленную на разрешение указанного конфликта интересов, включая цели, основные направления и этапы реализации. Проанализируйте возможные проблемы, с которыми может столкнуться компания в ходе ее реализации

Вопросы для экзамена

Не предусмотрен

14. Образовательные технологии

В целях реализации задач, поставленных в рамках изучения дисциплины настоящей рабочей программой, предусмотрено использование в учебном процессе следующих образовательных технологий:

- мультимедиа-технологии (презентационный материал);
- средства контроля знаний (тестирование);
- групповая работа (работа в малых группах, групповое решение задач);
- решение кейсов, разбор типовых ситуаций и др.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий.

15. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

15.1 Обязательные издания

1. Орехов С.А. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Орехов С.А., Селезнев В.А., Тихомирова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 440 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14054>.— ЭБС «IPRbooks»,

2. Антонова, Е. Ю. Концептуальные основы корпоративной (коллективной) уголовной ответственности / Е.Ю. Антонова. - М.: Юридический центр, 2017. - 395 с.
3. Божук, С.Г. Корпоративная социальная ответственность. Учебник для академического бакалавриата / С.Г. Божук. - М.: Юрайт, 2016. - 188 с.
4. Зарецкий, А. Д. Корпоративная социальная ответственность. Мировая и отечественная практика. Учебное пособие / А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. - Москва: Огни, 2016. - 292 с.

15.2 Дополнительные издания

2. Бизнес-энциклопедия [Электронный ресурс]/ Р.С. Голов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2012.— 776 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/4557>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Быковская Ю.В. Социальная политика в органах внутренних дел зарубежных стран [Электронный ресурс]: монография/ Быковская Ю.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 143 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/34508>.— ЭБС «IPRbooks»,
4. Гусаков Д.Б. История пенсионного обеспечения и социального страхования в России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гусаков Д.Б.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, 2010.— 260 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22980>.— ЭБС «IPRbooks
5. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24767>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
6. Инновационный менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент»/ В.Я. Горфинкель [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 391 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20958>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
7. Ронда Абрамс Бизнес-план на 100% [Электронный ресурс]: стратегия и тактика эффективного бизнеса/ Ронда Абрамс— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2014.— 496 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/34779>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
8. Социальные аспекты антикризисного управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.Ю. Гербеева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2013.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30129>.— ЭБС «IPRbooks»,
9. Экономика предприятия [Электронный ресурс]: учебник/ В.Я. Горфинкель [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 663 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10525>.— ЭБС «IPRbooks».

17. Менеджмент в России и за рубежом : деловой журнал/ Гл.ред. А.Е. Хачатуров. - Москва (2015-2019), №1-12. - ISSN 1028-5857. Режим доступа: http://elibrary.ru/title_about.asp?id=9628

18. Управление персоналом: деловой журнал / Гл.ред. А.Гончаров.- Москва (архив 2015-2019), №1-12.- ISSN 2309-1635

15.5. ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

19. Труд и социальные отношения: научный журнал/ Гл.ред. Складов С.А.-Москва. (2005-2019), №1-12.- ISSN 2073-7815. Режим доступа: <http://id.atiso.ru/journal>

20. www.soc-otvet.ru – сайт, посвященный вопросам социальной ответственности бизнеса;

21. <http://www.mallenbaker.net/> - персональный сайт международного эксперта корпоративной социальной ответственности М.Бейкера

22. <http://www.sbonet.ru/> - Союз благотворительных организаций России.

15.6. Источники ИОС

23. ИОС СГТУ. Режим доступа:

<https://portal3.sstu.ru/Facult/FEM/ETET/380301/zb1371/default.aspx>

15.7.Профессиональные базы данных

23.www.amr.ru – сайт Ассоциации Российских Менеджеров. Содержит материалы, посвященные корпоративной социальной ответственности;

24. www.hr-portal.ru – сообщество HR-профессионалов.

25. Информационно-правовой портал «ГАРАНТ» <http://www.garant.ru/>

26. Налоговый кодекс Российской Федерации. Информационный ресурс: <http://www.roskodeks.ru/codecs/nalog1.html>

27. Справочно-правовая система «Консультант плюс» - онлайн. <http://www.consultant.ru/>

28. Трудовой кодекс Российской Федерации: <http://www.trudkodeks.ru>

16. Материально-техническое обеспечение

Для реализации образовательной деятельности по дисциплине необходимы аудитории со стандартным оснащением для ведения лекционных и практических занятий.

Информационное и учебно-методическое обеспечение

Электронно-библиотечная система, электронная библиотека вуза и электронная информационно-образовательная среда;

В ходе занятий рекомендуется использовать компьютерные программы для создания электронных таблиц, диаграмм, графиков, презентаций.

Для проведения аудиторных занятий на высоком, современном уровне необходимы следующие ТСО: проектор, ноутбук, экран или интерактивная доска.

Некоторые занятия, контрольные и пробные тестирования целесообразно проводить в компьютерных классах.

Материал оформлен в виде презентаций. Используется лицензионное программное обеспечение: MS Power POINT, Excel, Word. Используется подключение к Internet с помощью WiFi. Используется ИОС СГТУ.