

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**  
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО  
Директор института  
магистратуры

  
/ И.В. Ярмоленко  
« 31 » марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор института экономики и  
менеджмента

  
/ Ю.А. Дорошенко  
« 31 » марта 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**дисциплины**

**Корпоративная социальная ответственность**

направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд.соц.наук, доц.

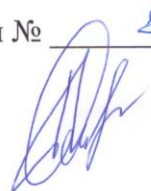


Ж.Н. Авилова

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 26 » марта 20 21 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.Ш. Гузаиров

« 26 » марта 20 21 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » марта 20 21 г., протокол № 7

Председатель канд.экон.наук, доц.



Л.И. Журавлева

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Профессиональная компетенция	<b>УК-1.</b> Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	<b>УК-1.1.</b> Использует принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p><b>знать:</b> основные принципы корпоративной социальной ответственности, ее сферы, макро- и микрорегуляторы; инструменты социально ответственного управления компанией; модели взаимодействия бизнеса, власти и общества при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p><b>уметь:</b> выбирать способы организации реализации корпоративной социальной ответственности, ее сферы, макро- и микрорегуляторы, инструменты социально ответственного управления компанией, модели взаимодействия бизнеса, власти и общества при реализации стратегии организации</p> <p><b>владеть:</b> навыками разработки модели корпоративной социальной ответственности на основе знания ее принципов, сфер и типов при разработке кадровой стратегии</p>

	<p><b>ОПК-1.</b> Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p><b>ОПК-1.1.</b> Осуществляет поиск организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом и демонстрирует готовность нести за них ответственность с позиции социальной значимости</p>	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p><b>знать:</b> основы организационно-управленческих решений и несения ответственности с позиции социальной значимости</p> <p><b>уметь:</b> находить социальной значимые организационно-управленческие решения</p> <p><b>владеть:</b> навыками находить организационно-управленческие решения и с готовностью нести за них ответственность с позиции социальной значимости</p>
--	--	---	--

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

**1. Компетенция УК-1.** Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Стратегическое управления персоналом организации
2	Конфликтология
3	Управление социально-психологическим климатом коллектива
4	Учебная научно-исследовательская работа
5	Производственная профессиональная практика
6	Производственная преддипломная практика
7	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

**2. Компетенция ОПК-1.** Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Современные технологии лидерства и управления командой
2	Технологии рекрутмента
3	Современное трудовое законодательство и кадровая безопасность
4	Методология научных исследований в управлении персоналом
5	Учебная научно-исследовательская работа
6	Производственная профессиональная практика
7	Производственная преддипломная практика
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. единиц, 144 часа.

Форма промежуточной аттестации зачет

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 3
Общая трудоемкость дисциплины, час	144	144
<b>Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:</b>	53	53
лекции	17	17
лабораторные	-	-
практические	34	34
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	2	2
<b>Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:</b>	91	91
Курсовой проект	-	-
Курсовая работа	-	-
Расчетно-графическое задание	-	-
Индивидуальное домашнее задание	9	9
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	82	82
Зачет	-	-

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1 Наименование тем, их содержание и объем Курс 2 Семестр 3

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
<b>1. Концепции корпоративной социальной ответственности</b>					
	Понятие и сущность социальной ответственности и ее источники. История развития концепции корпоративной социальной ответственности. Концепции корпоративной социальной ответственности. Основные принципы корпоративной социальной ответственности, ее сферы. Инструментальное обоснование социальной ответственности. Система КСО и ее макро- и микрорегуляторы. Правовое регулирование корпоративной социальной ответственности.	4	8		16
<b>2. Взаимодействие «бизнес – власть – общество» в рамках корпоративной социальной ответственности</b>					
	Модели взаимодействия бизнеса, власти и общества в рамках КСО. Государственно-частное партнерство как форма взаимодействия бизнеса и государства. Формы и инструменты социально ответственного управления компанией, социального партнерства при взаимодействии бизнеса, государства и общества в области КСО. Институциональная среда взаимодействий бизнеса, власти и общества в области КСО.	4	8		16
<b>3. Корпоративная социальная ответственность и стратегическое управление</b>					
	Модели взаимодействия бизнеса, власти и общества при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии. Типы стратегий организации, ориентированных на социально ответственное поведение. Корпоративный менеджмент. Модели привязки корпоративной социальной ответственности к корпоративной стратегии. Этика международного бизнеса.	4	6		16
<b>4. Инструменты социально ответственного управления компанией</b>					
	Особенности менеджмента социально ориентированной компании. Модели социально ориентированного управления. Социально значимые организационно-управленческие решения. Успешные	2	6		17

	корпоративные практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ. Российский и зарубежный опыт реализации социальной ответственности.				
<b>5. Социальная ответственность персонала</b>					
	Принципы построения социальной ответственности менеджера. Социально ответственное поведение работников. Регуляторы социально ответственного поведения работника. Социально безответственное поведение работника и методы его предотвращения.	3	6		17
	<b>ВСЕГО</b>	<b>17</b>	<b>34</b>		<b>82</b>

#### 4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
<b>семестр № 3</b>				
1	Концепции корпоративной социальной ответственности	Основные принципы корпоративной социальной ответственности, ее сферы, макро- и микрорегуляторы	8	12
2	Взаимодействие «бизнес – власть – общество» в рамках корпоративной социальной ответственности	Формы и инструменты социально ответственного управления компанией	8	12
3	Корпоративная социальная ответственность и стратегическое управление	Стратегии организации, ориентированные на социально ответственное поведение	6	12
4	Инструменты социально ответственного управления компанией	Модели социально ориентированного управления. Социально значимые организационно-управленческие решения.	6	12
5	Социальная ответственность персонала	Социальная ответственность персонала.	6	12
<b>ИТОГО:</b>			<b>34</b>	<b>60</b>

#### 4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

#### 4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.



## **4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий**

### **4.5.1. Перечень индивидуальных домашних заданий**

1. Концепции корпоративной социальной ответственности.
2. Корпоративная социальная восприимчивость.
3. Корпоративная социальная ответственность и корпоративная устойчивость. Критерии корпоративной устойчивости.
4. Корпоративная социальная ответственность и организационное обучение в глобальном бизнесе.
5. Корпоративная социальная ответственность и стратегическое управление.
6. Менеджер как моральный агент и социально ответственное лицо.
7. Методы интеграции принципов КСО в традиционные управленческие функции.
8. Методы формальной идентификации КСО в системах управления компанией.
9. Модели социально ориентированного управления. Модель управления по ценностям компании.
10. Нормативное обоснование стратегии завоевания общественного доверия.
11. Образование и культура как сферы социальной ответственности.
12. Организационное вовлечение в процесс корпоративной восприимчивости.
13. Основные аспекты стратегии завоевания общественного доверия.
14. Основные сферы социальной ответственности.
15. Принципы корпоративной социальной деятельности.
16. Разработка корпоративных стандартов в рамках управления персоналом.
17. Регуляторы социально ответственного поведения работника.
18. Система и сущность корпоративной социальной деятельности.
19. Типология корпоративной социальной восприимчивости.
20. Типы стратегий организации, ориентированных на социально ответственное поведение.
21. Измерения стратегической корпоративной социальной ответственности.
22. Формы и инструменты социального партнерства при взаимодействии бизнеса, государства и общества в области КСО.
23. Эволюция корпоративной устойчивости.
24. Экономическая и правовая ответственности, их основные показатели.
25. Этика индивидуальных управленческих решений.
26. Этика международного бизнеса.
27. Этическая и дискреционная виды социальной ответственности.

Цель выполнения ИДЗ состоит в углублении, систематизация знаний по изучаемой дисциплине и приобретении опыта исследовательской работы. ИДЗ состоит из двух разделов: теоретического и аналитического. В теоретическом разделе рассматриваются основные теоретические аспекты, связанные с темой ИДЗ. Материал излагается студентом с использованием современной научно-практической литературы. Аналитический раздел раскрывается с использованием фактических материалов организации. Главная цель данного раздела – изучение инструментов социально ответственного управления и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.

Рекомендуемый объем основного текста работы без приложений (введение, основное содержание работы, заключение, список источников и литературы) должен составлять 25-30 страниц. Текстуальный объем разделов при этом составляет соответственно 8-10 страниц. Список источников и литературы должен составлять не менее 20 источников. На выполнение ИДЗ предусмотрено 9

часов самостоятельной работы студента.

Текст набирается компьютерным способом – редактор MS WORD, шрифт Times New Roman размером 14 через 1,5 интервала на одной стороне стандартной белой бумаги формата А4 (210 X 297 мм). Абзацный отступ 1,25. Поля текстовой части листа (страницы) должны иметь следующие размеры: сверху отступ от края – 20 мм, снизу – 20 мм, слева – 30 мм, справа – 15 мм.

Разделы принято нумеровать римскими цифрами. Слова «СОДЕРЖАНИЕ», «ВВЕДЕНИЕ», «РАЗДЕЛ I», «РАЗДЕЛ II», «РАЗДЕЛ III», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ», «ПРИЛОЖЕНИЯ» пишутся по центру заглавными жирными буквами (не курсив!), шрифт Times New Roman размером 14 пт., без отступа, междустрочный интервал 1. Расстояние между названием разделов и последующим текстом отделяются интервалом. Точку в конце заголовка не ставят.

Структура ИДЗ: Титульный лист, содержание, введение, разделы, заключение, список источников и литературы, приложения.

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 5.1. Реализация компетенций

**1. Компетенция УК-1.** Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

*(код и формулировка компетенции)*

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
<b>УК-1.1.</b> Использует принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Зачет, анализ кейсов, защита ИДЗ, устный опрос

**2. Компетенция ОПК-1.** Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
<b>ОПК-1.1.</b> Осуществляет поиск организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом и демонстрирует готовность нести за них ответственность с позиции социальной значимости	Зачет, анализ кейсов, защита ИДЗ, устный опрос

## 5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

### 5.2.1. Перечень контрольных вопросов для зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Концепции корпоративной социальной ответственности	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Понятие и сущность социальной ответственности и ее источники.</li><li>2. История развития концепции корпоративной социальной ответственности.</li><li>3. Концепции корпоративной социальной ответственности.</li><li>4. Основные принципы корпоративной социальной ответственности, ее сферы.</li><li>5. Инструментальное обоснование корпоративной социальной ответственности.</li><li>6. Система КСО и ее макро- и микрорегуляторы.</li></ol>
2	Взаимодействие «бизнес – власть – общество» в рамках корпоративной социальной ответственности	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Модели взаимодействия бизнеса, власти и общества в рамках КСО.</li><li>2. Государственно-частное партнерство как форма взаимодействия бизнеса и государства.</li><li>3. Формы и инструменты социально ответственного управления компанией</li><li>4. Институциональная среда взаимодействий бизнеса, власти и общества в области КСО.</li></ol>
3	Социальная ответственность персонала	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Принципы построения социальной ответственности менеджера.</li><li>2. Способы пробуждения у менеджеров социальной ответственности.</li><li>3. Методы изучения мнений топ-менеджеров в их оценках корпоративной социальной ответственности.</li><li>4. Социально ответственное поведение работников. Регуляторы социально ответственного поведения работника.</li><li>5. Социально безответственное поведение работника и методы его предотвращения.</li></ol>
4	Инструменты социально ответственного управления компанией	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Модели социально ориентированного управления.</li><li>2. Социально значимые организационно-управленческие решения.</li><li>3. Особенности менеджмента социально ориентированной компании.</li><li>4. Модели социально ориентированного управления. Модель управления по ценностям компании.</li><li>5. Требования справедливости как регуляторы КСО компании.</li><li>6. Успешные корпоративные практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ. Российский и зарубежный опыт реализации социальной ответственности.</li><li>7. Практическая основа реализации корпоративных социальных программ.</li><li>8. Правовое регулирование корпоративной социальной</li></ol>

		ответственности.
5	Корпоративная социальная ответственность и стратегическое управление	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Стратегии организации, ориентированные на социально ответственное поведение.</li> <li>2. Измерения стратегической корпоративной социальной ответственности.</li> <li>3. Этика международного бизнеса.</li> </ol>

### 5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Не предусмотрены учебным планом

### 5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

#### 5.3.1 Анализ кейсов

Анализ кейсов проводится на практическом занятии. Обучающемуся предоставляется индивидуальный вариант кейсового задания для анализа, на выполнение которого дается 1 академический час.

#### Примерные варианты кейсовых заданий

##### Задание 1

Программа корпорации Avon «Вместе против рака груди» реализуется на территории нескольких стран мира. Часть средств от продажи косметики и парфюмерии марки Avon перечисляется в фонд, который финансирует медицинские исследования рака груди, а также диагностику и лечение женщин, страдающих этим заболеванием. Какой из принципов внедрения корпоративной социальной ответственности в маркетинговые стратегии прослеживается в вышеописанном примере:

1. *«Делайте то, что говорите» - базовый принцип бизнес-этики и демонстрация уважения к потребителю;*
2. реклама должна быть честной и не преувеличивать свойства товаров или услуг;
3. маркетинговые материалы должны быть прозрачны и правдивы;
4. предлагайте специальные этические продукты или услуги;
5. осваивайте производство «зеленых» продуктов.

##### Задание 2

Внутрикорпоративная благотворительная программа РОСБАНКА «Право помогать есть у каждого» представляет собой программу поддержки Банком частных пожертвований сотрудников. В рамках этого проекта сотрудники Банка имеют возможность самостоятельно определить, каким организациям они хотели бы перечислить часть своей зарплаты. А Банк со своей стороны поддерживает подобные инициативы и удваивает эту сумму. Участие в подобной программе позволяет многим сотрудникам реализовать свою потребность помогать нуждающимся. Проект был начат в конце декабря 2002 года и продолжается в настоящее время.

В настоящее время в базе данных программы находится шесть проектов, которым сотрудники могут оказать финансовую помощь:

1. Общество помощи аутичным детям «Добро»;
2. Хоспис № 2 УЗ САО г. Москва;
3. Региональный общественный фонд содействия охране здоровья детей «Здоровый ребенок»;
4. Благотворительный фонд «Мир счастливого детства»;
5. Региональная общественная организация инвалидов «Центр гуманитарных программ»;
6. Всемирный фонд дикой природы (WWF).

Определите, к какому виду социальных программ относится данная программа. Какие

виды еще могут быть использованы банком? Какие задачи ставит руководство банка?

Приведите примеры этических и неэтических методов лоббирования интересов бизнеса во властных структурах. Предложите способы профилактики и сокращения возможностей неэтичного лоббирования в российской экономике.

Дайте определение следующим понятиям: благотворительность, меценатство, социально-маркетинговые программы, спонсорство, филантропия. Приведите конкретные примеры.

### Задание 3

На сегодняшний день все большее значение для организации приобретает его социальная ответственность перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение проблем, стоящих перед страной.

Те, кто считает, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес только «делание денег», аргументирует свою позицию тем, что действия в социальной области ведут к снижению прибылей компании, ухудшению в этой связи ее конкурентных позиций, росту издержек, которые в последующем ведут к повышению цен, что наносит ущерб потребителям и вызывает другие отрицательные последствия.

Сторонники социальной ответственности бизнеса перед обществом считают, что бизнесмены имеют перед ним моральные обязательства, что социальные действия могут оказать большую пользу предпринимателям, улучшают их имидж в обществе, являются неплохой рекламой.

Сформулируйте аргументированные ответы на следующие вопросы:

1. Чью позицию вы разделяете и почему?
2. Должен ли, по вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах?
3. Будет ли ему в конечном итоге это выгодно, в том числе в финансовом отношении? Если да, то почему?
4. В каких формах российский бизнес может осуществлять социальную поддержку:
  - а) в масштабах фирмы:
  - б) в масштабах региона, страны:

## 5.4 Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знание основных принципов корпоративной социальной ответственности, ее сфер, макро- и микрорегуляторов; инструментов социально ответственного управления компанией; моделей взаимодействия бизнеса, власти и общества при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
	Знание основ организационно-управленческих решений и несения ответственности с позиции социальной значимости
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Умение выбирать способы организации реализации корпоративной социальной ответственности, ее сферы, макро- и микрорегуляторы, инструменты социально ответственного управления компанией, модели

	взаимодействия бизнеса, власти и общества при реализации стратегии организации
	Умение выбирать находить социальной значимые организационно-управленческие решения
Навыки	Владеть навыками разработки модели корпоративной социальной ответственности на основе знания ее принципов, сфер и типов при разработке кадровой стратегии
	Владеть навыками находить организационно-управленческие решения и с готовностью нести за них ответственность с позиции социальной значимости

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

#### Оценка сформированности компетенций по показателю Знания

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Знание основных принципов корпоративной социальной ответственности, ее сфер, макро- и микрорегуляторов; инструментов социально ответственного управления компанией; моделей взаимодействия бизнеса, власти и общества при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Не знает основные принципы корпоративной социальной ответственности, ее сфер, макро- и микрорегуляторы; инструменты социально ответственного управления компанией; модели взаимодействия бизнеса, власти и общества при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знает основные принципы корпоративной социальной ответственности, ее сфер, макро- и микрорегуляторы; инструменты социально ответственного управления компанией; модели взаимодействия бизнеса, власти и общества при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии при этом может допускать неточности формулировок
Знание основных макро- и микрорегуляторов, инструментов социально ответственного управления компанией при разработке и реализации стратегии организации закономерностей	Не знает основные макро- и микрорегуляторы, инструменты социально ответственного управления компанией при разработке и реализации стратегии организации	Знает основные макро- и микрорегуляторы, инструменты социально ответственного управления компанией при разработке и реализации стратегии организации при этом может допускать неточности формулировок
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает ответы на вопросы, но не все - полные
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с несущественными ее нарушениями
	Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно либо с незначительными ошибками

	приводит ошибочные примеры	
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Грамотно и по существу излагает знания, хотя возможны и некоторые неточности

### Оценка сформированности компетенций по показателю Умения

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Умение выбирать способы реализации корпоративной социальной ответственности, ее сферы, макро- и микрорегуляторы, инструменты социально ответственного управления компанией, модели взаимодействия бизнеса, власти и общества при реализации стратегии организации	Не умеет выбирать способы реализации корпоративной социальной ответственности, ее сферы, макро- и микрорегуляторы, инструменты социально ответственного управления компанией, модели взаимодействия бизнеса, власти и общества при реализации стратегии организации или ориентируется крайне слабо	Хорошо умеет выбирать способы реализации корпоративной социальной ответственности, ее сферы, макро- и микрорегуляторы, инструменты социально ответственного управления компанией, модели взаимодействия бизнеса, власти и общества при реализации стратегии организации
Умение выбирать значимые организационно-управленческие решения	Не умеет находить значимые организационно-управленческие решения или делает это со значительными ошибками	На достаточно приемлемом уровне умеет находить значимые организационно-управленческие решения

### Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Владеть навыками разработки модели корпоративной социальной ответственности на основе знания ее принципов, сфер и типов при разработке кадровой стратегии	Не владеет навыками разработки модели корпоративной социальной ответственности на основе знания ее принципов, сфер и типов при разработке кадровой стратегии	В полной мере владеет навыками разработки модели корпоративной социальной ответственности на основе знания ее принципов, сфер и типов при разработке кадровой стратегии
Владеть навыками находить организационно-управленческие решения и с готовностью нести за них ответственность с позиции социальной значимости	Не владеет навыками находить организационно-управленческие решения и с готовностью нести за них ответственность с позиции социальной значимости	В полной мере владеет навыками находить организационно-управленческие решения и с готовностью нести за них ответственность с позиции социальной значимости

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### 6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319)	Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью. Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).
2.	учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318)	Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющих доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения
3.	читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

### 6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 7	№63-14к
2.	Microsoft Office 2013	№31401445414
3.	Kaspersky Endpoint Security 10	№17E0170707130320867250
4.	Microsoft DreamSpark/Imagine	№52031/МОС 2793
5.	Office 365	E04002C51M



### 6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Корпоративная социальная ответственность: учеб. для бакалавров по направлению «Менеджмент»: кн. доступна в электрон. библиотечной системе [biblio-online.ru](http://biblio-online.ru) / ред. Э. М. Коротков. - Москва: Юрайт, 2015. - 445 с.

2. Корпоративная социальная ответственность : учеб. и практикум для академического бакалавриата: для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент» (квалификация (степень) «бакалавр») : кн. доступна в электрон. библиотечной системе [biblio-online.ru](http://biblio-online.ru) / ред.: В. Я. Горфинкель, Н. В. Родионова. - Москва: Юрайт, 2015. - 570 с.

3. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие / Ж. Н. Авилова, Т. В. Целютина. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. – 130 с.

4. Корпоративная социальная ответственность: учебно-методическое пособие / Ж. Н. Авилова, Т. В. Целютина – Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. – 51 с.

5. Корпоративная социальная ответственность организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов очной и заоч. форм обучения специальности 38.03.03 Упр. персоналом и 38.03.02 «Менеджмент» / Е. Ю. Кравченко. - Электрон. текстовые дан. - Белгород : Издательство БГТУ им. В. Г. Шухова, 2016 <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2016053010353049500000651209>

6. Кравченко, Е.Ю. Корпоративная социальная ответственность : задания для практических занятий и самостоятельной работы студентов. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. – 30 с.

7. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации : учеб. – практ. пособие для студентов вузов / К. Э. Оксинайд, Е. В. Розина ; ред. А. Я. Кибанов ; Гос. ун-т упр. – М. : Проспект, 2012. – 64 с.

8. Управление персоналом: теория и практика: учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А. –М.: Проспект, 2014. <http://e.lanbook.com/view/book/54880/>

9. Благоев Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции: монография. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. <http://e.lanbook.com/view/book/54880/>

### 6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. [www.rostrud.ru](http://www.rostrud.ru) – Федеральная служба по труду и занятости.
2. [www.ht.ru](http://www.ht.ru) – HR-лаборатория.
3. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru); [www.begin.ru](http://www.begin.ru) – Ассоциация специалистов по персоналу.
4. [www.hr-zone.net](http://www.hr-zone.net) – Портал по персоналу.
5. <http://www.podborkadrov.ru/> – Сообщество менеджеров по подбору персонала.
6. <http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».
7. <http://www.hr-liga.ru> – Информационный портал «Человеческие ресурсы».
8. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – Справочник кадровика. Полное практическое руководство.

## Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

В процессе освоения курса «Корпоративная социальная ответственность» студентам рекомендуется систематически посещать занятия, участвовать в интерактивных формах обучения, заниматься самообразованием.

При изучении дисциплины необходимо пользоваться материалами конспекта лекций, основной и дополнительной литературой.

Процесс изучения дисциплины предполагает следующие виды самостоятельной работы:

- работа с теоретическими материалами;
- работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой;
- работа с нормативно-правовой, организационно-методической документацией;
- выполнение заданий и практических упражнений;
- анализ практических ситуаций;
- моделирование профессиональных ситуаций;
- выполнение творческих заданий.

При изучении дисциплины основой знаний студента является лекционный материал. Лекция – это логически стройное, систематически последовательное и ясное, информативно-доказательное изложение большого по объему, логически сложного учебного материала, которое часто сопровождается демонстрацией наглядных пособий. Лекция предназначена для усвоения теоретического материала и обязательно нужна для того, чтобы акцентировать внимание студентов на фундаментальных положениях курса, на том, где и как могут быть использованы полученные знания, чтобы показать методы проработки содержания учебного материала, для систематизации знаний студентов, приобретенных в ходе самостоятельной работы.

*Вузовская лекция* – главное звено дидактического цикла обучения. Ее основная дидактическая цель – формирование ориентировочной основы для последующего усвоения студентами учебного материала и обобщение на более высокой ступени абстракции материала, проработанного самостоятельно. Эта цель достигается путем изложения студентам основных научных фактов, положений, раскрытия общих подходов, принципов и методов научного поиска и т.д.

Важно, чтобы студент конспектировал содержание лекции, выделял в ней главное. При чтении курса лекций «Корпоративная социальная ответственность» можно выделить следующие виды лекций.

*Вводная лекция* открывает курс или раздел и представляет его краткий обзор, знакомит студентов с целью и назначением курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин. В начале такой лекции лектор, как правило, говорит о том, что является предметом изучения данной отрасли науки, дает ее краткое, но четкое и ясное определение, знакомит с основным содержанием. В лекции ставятся научные проблемы, выдвигаются гипотезы, намечаются перспективы развития науки и ее вклада в практику. Во вводной лекции важно связать теоретический материал с практикой будущей работы специалистов. Также дается

методика работы над курсом, характеристика учебников и учебных пособий, список рекомендуемой литературы, требования к итоговому контролю.

*Тематические лекции* – преимущественно лекции по той или иной конкретной теме курса. Они должны показать студентам научную основу усваиваемых знаний и способствовать формированию у них способов и приемов научного мышления. Тематические лекции позволяют углубляться в детали какого-либо раздела науки, раскрывать содержание основных понятий и терминов, анализировать явления и факты. Это не краткий конспект, а систематизация знаний на более высоком уровне.

*Обзорно-заключительные (обзорно-повторительные)* – лекции, читаемые в конце раздела или курса, нацелены на новый уровень обобщения и углубления изучаемого. Лекции должны отражать все теоретические положения, составляющие научно-понятийную основу данного раздела или курса, исключая детализацию и второстепенный материал. Это квинтэссенция курса. Обзорно-заключительные лекции призваны систематизировать знания студентов.

Структура лекций в основном складывается из трех элементов:

1. *вступление*: кратко формулируется тема, сообщается план и задачи, перечисляется литература к лекции, показывается связь с предшествующим материалом, характеризуется теоретическая и практическая значимость темы;

2. *основная часть*: всесторонне раскрывается содержание проблемы, обосновываются ключевые идеи и положения, осуществляется их конкретизация, показываются связи, отношения, анализируются явления, дается оценка сложившейся практике и научным исследованиям, раскрываются перспективы развития, формируется вывод;

3. *заключительная часть*: подводится итог, кратко повторяются и обобщаются основные положения, формируются общие выводы, излагаются рекомендации по выполнению самостоятельной работы. Даются ответы на вопросы.

Студентам необходимо систематически готовиться к практическим занятиям, вести глоссарий и быть готовы ответить на контрольные вопросы в ходе лекций и практических занятий. Успешное освоение программы курса предполагает прочтение ряда оригинальных работ и закрепление полученных знаний, умений и формируемых компетенций. Изучение дисциплины следует начинать с проработки тематического плана лекций, уделяя особое внимание структуре и содержанию темы и основных понятий.

В ходе изучения лекционного материала необходимо:

- отметить материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания;
- попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу;
- составить собственный глоссарий по каждой теме;
- если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулировать вопросы и обратиться за консультацией к преподавателю.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов помогают правильно, целесообразно организовать рабочее время при изучении дисциплины.