Соловьёв Сергей Владимирович

Подписано цифровой подписью: Соловьёв Сергей Владимирович
DN: c=RU, st=Тамбовская область, l=Мичуринск, title=проректор по учебно-воспитательной работе и молодежной политике, o=ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "МИЧУРИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ", 1.2.643.100.3=120B303732313536363839363 7, 1.2.643.3.131.1.1=120C363831313030313436323637, email=it-security@mgau.ru, givenName=Сергей Владимирович, sn=Соловьёв, cn=Соловьёв Сергей Владимирович
Дата: 2023.08.18 13:33:45 +03'00'

,федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«МИЧУРИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра управления и делового администрирования

УТВЕРЖДЕНА
решением учебно-методического совета университета
(протокол от 22 июня 2023 г. № 10)

УТВЕРЖДАЮ
Председатель учебно-методического совета университета
С.В. Соловьёв
«22» июня 2023 г.

рабочая программа дисциплины (модуля)

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Направление подготовки 38.03.02Менеджмент
направленность (профиль) Менеджмент в АПК
Квалификация выпускника Бакалавр

Мичуринск – 2023

1. Цели освоения дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины является усвоение обучающимся принципов социальной ответственности бизнеса перед обществом, роли и места деловой этики в управленческой деятельности, приобретения умения учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности, формирование устойчивых представлений о сущности и содержании социальной ответственности, принципах и методах ее формирования; практическое освоение основных методов взаимодействия бизнеса с различными общественными группами окружения, обеспечивающих эффективную реализацию его социальной ответственности перед обществом, овладение навыками формирования этического отношения с различными общественными группами.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» Б1.Б.13 относится к дисциплинам базовой части. Дисциплина базируется на дисциплинах: Теория менеджмента, Организационная культура, Управление человеческими ресурсами.а также при прохождении практикии подготовке выпускной квалификационной работы. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ОПОП способствует углубленной подготовке бакалавров к решению специальных практических профессиональных задач и формированию необходимых компетенций.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Освоение дисциплины направлено на формирование:

общекультурных компетенций

ОК-6: способностью к самоорганизации и самообразованию

профессиональных компетенций

ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	**Критерии оценивания результатов обучения**			
	Низкий (допороговый) компетенция не сформирована	**Пороговый**	**Базовый**	**Продвинутый**
ОК-6				
Знать: содержание процессов самоорганизации и самообразования, способы их реализации и совершенствован	Фрагментарные знания о содержании процессов самоорганизации и самообразования, способах их реализации и	Общие, не структурированные знания о содержании процессов самоорганизации и самообразования, способах	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о содержании процессов самоорганизац	Полные, систематические знания о содержании процессов самоорганизации и самообразования, способах их

ия	совершенствования	их реализации и совершенствования	ии и самообразования, способах их реализации и совершенствования	реализации и совершенствования
Уметь: выявлять и характеризовать проблемы самоорганизации, формулировать цели самообразования, обеспечивать условия их достижения	Частично освоенное умение выявлять и характеризовать проблемы самоорганизации, формулировать цели самообразования, обеспечивать условия их достижения	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение выявлять и характеризовать проблемы самоорганизации, формулировать цели самообразования, обеспечивать условия их достижения	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение выявлять и характеризовать проблемы самоорганизации, формулировать цели самообразования, обеспечивать условия их достижения	Сформированное умение выявлять и характеризовать проблемы самоорганизации, формулировать цели самообразования, обеспечивать условия их достижения
Владеть: приемами формирования индивидуально-личностных и профессиональных качеств, способствующих самоорганизации и самообразованию	Поверхностное владение приемами формирования индивидуально-личностных и профессиональных качеств, способствующих самоорганизации и самообразованию	Удовлетворительное владение приемами формирования индивидуально-личностных и профессиональных качеств, способствующих самоорганизации и самообразованию	Хорошее владение приемами формирования индивидуально-личностных и профессиональных качеств, способствующих самоорганизации и самообразованию	Полноценное владение приемами формирования индивидуально-личностных и профессиональных качеств, способствующих самоорганизации и самообразованию
ПК-2				
ЗНАТЬ: способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в	Фрагментарные знания способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностны	Общие, но не структурированные знания способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знание способов разрешения конфликтных	Сформированные систематические знания способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных,

сфере организации коммерческой деятельности предприятий и организаций.	х, групповых и организационн ых коммуникаций в сфере организации коммерческой деятельности предприятий и организаций	межличностн ых, групповых и организацион ных коммуникаци й в сфере организации коммерческой деятельности предприятий и организаций	ситуаций при проектировани и межличностны х, групповых и организационн ых коммуникаций в сфере организации коммерческой деятельности предприятий и организаций	групповых и организационны х коммуникаций в сфере организации коммерческой деятельности предприятий и организаций
УМЕТЬ:на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в сфере предприятий и организаций.	Частично освоенное умение на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде разрешать конфликтные ситуации при проектировани и межличностны х, групповых и организационн ых коммуникаций в сфере предприятий и организаций.	В целом успешное, но не систематичес кое умение на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурно й среде разрешать конфликтные ситуации при проектирован ии межличностн ых, групповых и организацион ных коммуникаци й в сфере предприятий и организаций.	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде разрешать конфликтные ситуации при проектировани и межличностны х, групповых и организационн ых коммуникаций в сфере предприятий и организаций.	Сформированно е умение устранять на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационны х коммуникаций в сфере предприятий и организаций.
ВЛАДЕТЬ:способ ами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в сфере	Фрагментарное владение способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировани и межличностны х, групповых и	В целом успешное, но не систематичес кое владение способами разрешения конфликтных ситуаций при проектирован	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение способами разрешения конфликтных ситуаций при	Успешное и систематическое владение способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и

организации коммерческой деятельности предприятий и организаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	организационных коммуникаций в сфере организации коммерческой деятельности предприятий и организаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	ии межличностных, групповых и организационных коммуникаций в сфере организации коммерческой деятельности предприятий и организаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в сфере организации коммерческой деятельности предприятий и организаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	организационных коммуникаций в сфере организации коммерческой деятельности предприятий и организаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- типы организационной культуры и методы ее формирования;
- основы генезиса концепции корпоративной социальной ответственности (КСО), роль и место этики бизнеса в системе КСО;
- основные направления интегрирования КСО в теорию и практику стратегического управления;
- международные стандарты КСО, принципы социальной ответственности организации;
- действующее законодательство, регламентирующее трудовую и природоохранную деятельность малого предприятия;
- критерии оценки эффективности альтернативных вариантов инвестирования в социальные программы и отбора оптимальных вариантов;
- сферы КСО организации;
- основные термины: корпоративная культура, корпоративная социальная ответственность (КСО), благотворительность, патронаж, PR, социальная ответственность, социальные инвестиции, социальный аудит, спонсорство, социальный имидж, социальная эффективность.

Уметь:

- оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя с позиций концепции КСО;
- участвовать в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации с позиций концепции КСО;
- идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции КСО;

- диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этичных управленческих решений с позиций концепции КСО;
- оценивать риски и эффективность принимаемых инвестиционных решений в области КСО
- оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на социальный имидж компаний;
- учитывать влияние факторов внешней среды на социальный имидж организации;
- оценивать социальную ответственность организации в отношении прав человека, трудовой практики, окружающей среды; поставщиков ресурсов и потребителей продукции.

Владеть:

- навыками принятия обоснованных решений в области социальной ответственности организации с учетом финансового состояния организации и возможных рисков внешней среды;
- способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности
- способностью учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации;
- навыками оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организации с позиций концепции КСО
- способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности с позиций концепции КСО;
- способностью участвовать с позиций концепции КСО в разработке социальной политики и стратегии организации;
- методами формирования и поддержания этичного климата в организации;
- способностью участвовать в составлении социальных отчетов организации;
- способность участвовать в оценке эффективности социально-экономических проектов и программ организации с позиции концепции КСО.

3.1. Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины (модуля) и формируемых в них общекультурных и профессиональных компетенций

Темы, разделы дисциплины	Компетенции		общее количество компетенций
	ОК-6	ПК-2	
1. Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности	x	x	2
2.Построение системы корпоративной социальной ответственности: потребность, необходимость и возможности	x	x	2
3. Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности	x	x	2
4. Специфика внешней корпоративной социальной ответственности	x	x	2
5. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие	x	x	2

организации			
6. Корпоративная социальная ответственность и конкурентные преимущества организации	х	х	2
7. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	х	х	2

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы,144 ак. часов.

4.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды занятий	Количество акад. часов	
	по очной форме обучения (7 семестр)	по заочной форме обучения (5 курс)
Общая трудоемкость дисциплины	144	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем .	66	16
Аудиторные занятия, из них:	66	16
-лекции	22	6
-практические занятия	44	10
Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч.	78	124
проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	20	31
подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата (контрольной работе)	38	62
выполнение индивидуальных заданий	20	31
контроль		4
Вид итогового контроля	зачет	

4.2. Лекции

№	Раздел дисциплины, темы лекций и их содержание	Объем в акад. часах		Формируемые компетенции
		очная форма обучения	заочная форма обучения	
1	Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности	4	1	ОК-6, ПК-2
2	Построение системы корпоративной социальной ответственности: потребность, необходимость и возможности	4	1	ОК-6, ПК-2
3	Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности	4	1	ОК-6, ПК-2
4	Специфика внешней корпоративной социальной ответственности	4	1	ОК-6, ПК-2
5	Корпоративная социальная	2	1	ОК-6, ПК-2

	ответственность и устойчивое развитие организации			
6	Корпоративная социальная ответственность и конкурентные преимущества организации	2	1	ОК-6, ПК-2
7	Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	2		ОК-6, ПК-2
ИТОГО		22	6	*

4.3. Практические занятия

№	Раздел дисциплины, темы лекций и их содержание	Объем в акад.часах		Формируемые компетенции
		очная форма обучения	заочная форма обучения	
1	Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности	6	1	ОК-6, ПК-2
2	Построение системы корпоративной социальной ответственности: потребность, необходимость и возможности	6	1	ОК-6, ПК-2
3	Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности	6	1	ОК-6, ПК-2
4	Специфика внешней корпоративной социальной ответственности	8	2	ОК-6, ПК-2
5	Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации	8	2	ОК-6, ПК-2
6	Корпоративная социальная ответственность и конкурентные преимущества организации	6	1	ОК-6, ПК-2
7	Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	4	2	ОК-6, ПК-2
ИТОГО		44	10	*

4. 4. Лабораторные работы не предусмотрены

4.5. Самостоятельная работа обучающихся

Раздел дисциплины	Вид СР	Объем акад.часов	
		очная форма обучения	заочная форма обучения
1. Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	1	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	4	8
	Выполнение индивидуальных заданий	3	4

2.Построение системы корпоративной социальной ответственности: потребность, необходимость и возможности	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	3	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	5	10
	Выполнение индивидуальных заданий	3	4
3. Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	3	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	6	10
	Выполнение индивидуальных заданий	3	4
4. Специфика внешней корпоративной социальной ответственности	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	3	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	6	10
	Выполнение индивидуальных заданий	3	4
5. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	3	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	6	10
	Выполнение индивидуальных заданий	3	4
6. Корпоративная социальная ответственность и конкурентные преимущества организации	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	3	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	5	10
	Выполнение индивидуальных заданий	3	4
7. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	3	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	5	10
	Выполнение индивидуальных заданий	3	4
контроль			4
Итого		78	128

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине:

1.1. Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы обучающихся (рефератов, эссе, докладов и др.) для направлений подготовки института экономики и управления. Утв. протоколом учебно-методического совета университета №2

от 20 октября 2016 г.

4.6. Выполнение контрольной работы обучающимися заочной формы обучения

Целью контрольной работы по дисциплине является рассмотрение теоретических аспектов управления организационными изменениями и практическое применение основного инструментария управления изменениями.

Контрольная работа может быть выполнена в ученической (школьной) тетради или на листах формата А4 печатным или рукописным способом. Выполненные задания располагаются по представленному порядку. Список используемой литературы приводится в конце работы.

На титульном листе располагается следующая информация: название дисциплины, Ф.И.О. обучающегося, курс, группа, номер зачётной книжки, номер выбранного варианта и номера выполненных заданий по порядку в следующем виде:

Выполненная контрольная работа подписывается студентом и сдается на проверку преподавателю на кафедру «Управления и делового администрирования» в установленные сроки, как правило, за 10 дней до начала сессии. Проверка контрольной работы преподавателем осуществляется в течение недели после ее сдачи. Контрольная работа должна быть зачтена к началу экзаменационной сессии.

4.7.Содержание разделов дисциплины (модуля)

Тема 1. Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности

Определение корпоративной социальной ответственности (КСО). Объектами КСО являются: экология, демография, безопасность, здоровье, образование, культура, наука, информация, отдых. Эти области развития человека и общества нуждаются в поддержке со стороны бизнеса, поддержке, прежде всего экономической, а также политической, организационной.

Характеристики КСО: типологическая принадлежность, мера, адресность, организационная форма реализации, условный характер, источник реализации, временные характеристики.

Источники КСО могут быть внешними и внутренними. Внешние источники КСО — силы, диктующие ответственное поведение бизнеса, которые вызваны существующим в обществе негласным договором, согласующим поведение бизнеса с целями и ценностями всего общества. Внутренние источники КСО — ответственность, вызванная существующей реальной властью бизнесмена.

Тема 2. Построение системы корпоративной социальной ответственности: потребность, необходимость и возможности

Сущность построения системы КСО можно определить как систему действий организации и его участников (собственников, менеджеров и работников), направленную на достижение взаимообусловленных положительных эффектов для общества и самой организации.

В развернутом виде построение системы КСО можно рассматривать применительно к действиям субъектов, связанных субсидиарной ответственностью, в виде трех блоков: социальной ответственности бизнеса, социальной ответственности корпоративного управления и социально ответственного исполнения функциональных обязанностей.

Содержание корпоративной социальной ответственности в системном виде может быть представлено следующим образом.

Субъект КСО — организация, выполняющая различные социальные роли.

Объект КСО имеет сложную структуру и включает: акционеров, работников, менеджеров, кредиторов, потребителей, поставщиков, других деловых партнеров, а также местные сообщества, органы государственной власти и управления.

Состав ценностей: качество продукции; справедливая цена; условия производства, способствующие комплексному развитию работников и реализации их профессиональных интересов; состояние природной среды; достойные жизненные условия социально незащищенных граждан.

Общие функциональные императивы: общее целеполагание, дезинтеграция общей цели в соответствии с функциональными обязанностями субъектов КСО, внутренняя и внешняя интеграция, адаптация к требованиям внешней среды.

Роли предприятия в процессе реализации КСО: участник гражданского общества, производитель, работодатель, инвестор, объект инвестиций, участник конкурентной борьбы, участник социального развития. Соответствующие социальным ролям частные функциональные императивы: соблюдение законов, норм общественной жизни; выпуск безопасных товаров, установление справедливых цен, эффективное использование ресурсов, обеспечение безопасности и экологичности производства; забота о материальном положении работников, соблюдение их прав; учет социально-экономического эффекта инвестирования; защита интересов инвесторов, предоставление достоверной информации; отказ от неэтичных конкурентных методов, неучастие в ограничении конкуренции; стимулирование и поддержка инноваций, признание ответственности за влияние на качество жизни окружения.

Состав принципов, посредством которых реализуется система КСО: системность, интегрированность, подотчетность, адресность, инновационность, открытость, результативность, многоуровневость, динамичность, комплексность, кооперация, иерархия.

Наличие аспектов социальной ответственности: первый — следование законам и иным нормативным актам; второй — признание необходимости осуществлять социально ответственную деятельность в более широком контексте, чем требуют нормативные акты; третий — социально ответственная деятельность, направленная одновременно на получение положительных эффектов во внешней среде и в самой организации.

Соотнесение с уровнями социальной ответственности стимулов (внешнего или внутреннего) или внутреннего мотива.

Наличие институтов, обеспечивающих согласование действий субъектов КСО: совет директоров и/или дополняющие его структуры (попечительский совет, наблюдательный совет, совет трудового коллектива и др.); наличие Кодекса или кодексов, регламентирующих социально ответственное поведение субъектов.

Тема3. Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности

Во взаимодействиях субъектов КСО возникают отношения подчиненности и взаимных интересов, формируемых на инициативных началах сторон. Их наличие обусловливает востребованность категорий стиля и лидерства в КСО.

В практике российского менеджмента выделяют две «стилевые шкалы» взаимодействия субъектов среды: шкала власти и шкала предпочтений.

Социальная напряженность — это особое состояние общественного сознания и поведения, специфическая ситуация восприятия и оценки действительности. Масштабы социальной напряженности сопоставимы с масштабами конфликта и сопровождают его.

Согласование интересов сторон в направлении КСО — наиболее эффективная форма их разрешения.

Процесс формирования отношений КСО является продуктивной деятельностью, реализуемой в виде проектов мероприятий, процедур учреждения или ликвидации (реорганизации, преобразования), строительства, доверительного управления,

сотрудничества или партнерства, положений социальной политики и др.

Тема4. Специфика внешней корпоративной социальной ответственности

Как элемент налаживания межсекторного социального партнерства в сфере поддержки научно-образовательной и социально-культурной сферы в современном обществе гранты приобретают все большее значение. К настоящему времени в образовательной сфере большинства стран мира утвердился принцип смешанного финансирования и сотрудничества различных социальных партнеров. Важным объектом финансирования в рамках грантовых программ является поддержка учащихся, особенно высшей школы. Кроме этого, формой материальной помощи, близкой по характеру к гранту, является льготный заем.

Действующие в России системы грантового финансирования достигли определенных успехов, но в то же время существуют немалые сложности, вызванные историческими факторами. Нормативно-правовая база грантовых механизмов финансирования оказалась антиподом советской системы финансирования, опиравшейся на принципы централизованного планирования, долгосрочности и уравнительности. Эта система оказалась для постсоветской России во многом непривычным новшеством, не имевшим аналогов в управленческой практике предшествующих десятилетий, что и породило существующие трудности.

КСО присуще, в первую очередь, развитым государствам, которые интегрированы в мировую торговлю, а также неформальным клубам и форумам, таким как ВТО, ЕС, ОЭСР и другие международные институты. В неразвитых странах, а также странах с переходной экономикой отмечается низкий уровень ответственности бизнеса перед социумом и государством. При этом постоянное стремление бизнеса к снижению операционных рисков, созданию стабильной деловой среды, в том числе благодаря решению социальных проблем, расширению рынка, повышению производительности труда — основа для дальнейшего развития практики социальной ответственности бизнеса.

Понять культуру можно лишь через понимание человеческой деятельности. Именно в ее многообразных проявлениях образуются виды, наполненные энергией действующего общественного человека. Различные виды культуры наглядно демонстрируют способности человека, разнообразие его сущностных сил в процессе собственного жизненного пути. Участие человека в культурной самодерминации (самоопределении) позволяет ему раскрывать свой потенциал во всей полноте от правил и норм этикета до развертывания созидательного личностного бытия. Таким образом, проявляется универсальная сущность культуры и становится понятно, почему она «разлита» по всей социальности, вплетена в общественную жизнь и присуща людям, всем и каждому, любой личности.

Для формирования людей с гуманистическим потенциалом огромную роль играет профессиональное образование, но этого не достаточно, чтобы преодолеть технократизм. Мерилом гуманитарного мышления может служить интеллигентность. Чаще интеллигенцию понимают как социальную группу людей, занимающуюся умственным трудом и обладающую необходимым для этого образованием.

Государство, ориентируясь на повышение качества жизни населения, развитие культуры, призвано опираться на социальную политику корпораций, предоставляя и обмен экономически привлекательный климат, гарантии устойчивости и благополучия. На этих принципах построены модели социального благополучия ведущих государств, поэтому взаимодействие на основе взаимных интересов власти и бизнеса — это самый целесообразный в современных условиях способ поддержки культуры, определяющей лицо нашей цивилизации.

Деятельность по КСО — сложная работа, требующая от компаний существенной концептуально-стратегической и организационной перестройки, а также вложений в первую очередь в специалистов в этих областях, разработку корпоративных планов «устойчивого развития» и корпоративных отчетов о социальной ответственности, а также

в специальные PR-мероприятия: проведение переговоров и обмен опытом на общемировом, европейском и национальном уровнях, презентации компаний за рубежом. Рост капитализации и международного имиджа компании безусловно окупят эти вложения в случае успеха.

Международный стандарт ИСО 26000:2010 является добровольным стандартом и предназначен для того, чтобы помочь организациям внести вклад в устойчивое развитие общества; обеспечить взаимопонимание в области социальной ответственности и дополнить другие инструменты и инициативы в области социальной ответственности. При применении данного международного стандарта организации рекомендуется учитывать социальное, экологическое, юридическое, культурное, политическое и организационное разнообразие, а также различия в экономических условиях, согласуясь при этом с международными нормами поведения.

Стандарт ИСО 26000:2010 для определения области охвата социальной ответственности выделяет основные направления деятельности общества: 1) организационное управление; 2) права человека; 3) трудовые практики; 4) окружающая среда; 5) добросовестные деловые практики; 6) проблемы, связанные с потребителями; 7) участие в жизни сообществ и их развитие.

Эффективное организационное управление должно быть построено на основании принципов подотчетности, прозрачности, этичного поведения, уважения заинтересованных сторон; соблюдения верховенства закона; соблюдения международных норм поведения; соблюдения прав человека.

Отечественный бизнес готов к переходу от сугубо затратных форм благотворительности к оптимизации социальной политики компаний, от единовременных пожертвований и неотслеживаемой раздачи средств к выработке стратегии, планирования социально значимых проектов и программ, оценке их результатов, т. е. от простой филантропии — к продуктивным социальным инвестициям. И не только готов к такому переходу, но и проявляет стремление к этому

Тема5. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации

Выделяют две основные составляющие концепции КСО, оказывающие влияние на устойчивость развития:

1) сокращение рисков, связанных с ведением бизнеса.
2) превращение проблем, существующих в общественной жизни и окружающей среде, в возможности для бизнеса.

Принципы устойчивого развития при реализации КСО: принцип справедливости, принцип сохранения природной среды, принцип преемственности и сохранения наследия, принцип системности мышления, принцип «думать глобально — действовать локально», принцип партнерства, принцип рациональности и превентивности.

Деловая репутация — это показатель отношения к организации со стороны внешнего ее окружения, показатель доверия, готовности к сотрудничеству, приемлемости ее стратегии, понимание целей, стиля и намерений ее деятельности.

Деловая репутация может быть как положительной, так и отрицательной. Положительная деловая репутация связана с доверием и уверенностью в положительном результате сотрудничества. Отрицательная деловая репутация показывает нестабильность положения ее обладателя в экономическом обороте, недоверие к нему со стороны контрагентов.

Оценка содержания деловой репутации включает два направления:

1) качественную оценку состояния или положения компании;
2) количественную меру стоимости компании как субъекта рыночных отношений.

Количественная мера стоимости компании (гудвилл) — это стоимостная оценка набора активов, которая может быть определена только в результате продажи всей

совокупности активов как целостного имущественного комплекса в виде разницы между рыночной ценой компании и балансовой стоимостью ее активов.

Гудвилл как элемент деловой репутации и рыночный индикатор финансового положения компании может быть положительной или отрицательной величиной. Положительное значение гудвилла означает, что финансовый аналитик (или рынок) полагает, что стоимость компании выше величины ее собственного капитала (чистых активов), отрицательное — стоимость компании ниже суммарной стоимости активов и обязательств этой компании. Нулевая репутация обычно свойственна компаниям, только что вышедшим на рынок и не успевшим сформировать мнение о себе.

Деловая репутация выступает как фактор устойчивого развития организации.

Устойчивость развития организации — способность сохранить позитивные тенденции изменений в условиях неустойчивости внешней среды, обостряющейся конкуренции и неопределенности ситуаций. Основные факторы устойчивости: производственные, институциональные, платежно-расчетные, финансово-бухгалтерские, управленческие, доходность финансовых инструментов, финансовый риск.

Деловая репутация — комплексная характеристика компании, многогранная и сложная в идентификации, верификации и оценке. В создании деловой репутации прямо или косвенно участвует рынок — внешний фактор по отношению к фирме. Составляющие деловой репутации: 1) внутренняя, характеризирующая конкретную компанию; 2) внешняя, обусловленная рынком

Кризис — это крайнее обострение противоречий в социально-экономической системе (организации), угрожающее ее жизнестойкости в окружающей среде.

Антикризисное управление — тип управления, в котором определенным образом поставлены предвидение опасности, анализ симптомов, разработка мер по предотвращению или снижению отрицательных последствий кризиса, а также использованию его отдельных фактов для последующего развития.

Выделяют два вида антикризисного управления:

1) управление в условиях кризиса.
2) управление антикризисным развитием.

Деление антикризисного управления на управление в условиях кризиса и управление антикризисным развитием согласуется с моделью КСО, предложенной М. Портером и М. Креймером. Они условно делят КСО на реагирующую и стратегическую.

Реагирующая КСО реализуется как реакция на уже существующие проблемы. Это, в первую очередь, непосредственное смягчение вредных последствий деятельности компании. Она направлена на позиционирование компании в качестве «хорошего корпоративного гражданина» и на поддержание ее репутации в краткосрочной перспективе, что позволяет несколько снизить нефинансовые риски.

Стратегическая КСО подразумевает выстраивание стратегии компании на основе идей социальной ответственности. Она направлена одновременно как на учет интересов населения, так и на получение выгоды; предполагает стратегическую филантропию, улучшающую конкурентную позицию компании в отрасли и технологическую трансформацию цепочки создания прибыли в ходе соответствующих инноваций. Такая линия поведения основана на концепции так называемых «совместных интересов» и ориентирована на долгосрочные конкурентные преимущества.

КСО, выступая в качестве составного элемента антикризисной стратегии организации, обеспечивает ее устойчивое развитие. Стратегия устойчивого развития организации подразумевает под собой антикризисную стратегию предприятия, в основе которой лежат принципы КСО.

Тема6. Корпоративная социальная ответственность и конкурентные преимущества организации

Успешное развитие организации в долгосрочной перспективе возможно только, если она сформирует свои конкурентные преимущества.

Конкурентные преимущества — факторы, определяющие превосходство над конкурентами, измеряемые экономическими показателями.

Виды конкурентных преимуществ:

— НИОКР, ноу-хау, уникальные технологии, способность создавать конкурентоспособную продукцию;

— инновационность, быстрая смена ассортимента в ответ на изменяющиеся предпочтения потребителей;

— наличие квалифицированного, лояльного компании и марке персонала;

— хорошо отработанные, эффективные бизнес-процессы;

— сильный бренд;

— связи с поставщиками;

— возможности лоббирования интересов компании или отрасли (связи с госструктурами);

— способность обеспечения финансирования (связь с финансовыми институтами и инвесторами).

Источники конкурентных преимуществ организации — явления и процессы внутренней среды организации и ее внешнего окружения, которые вызывают изменение уровня конкурентоспособности организации. Среди ключевых факторов обеспечения конкурентных преимуществ организации сейчас наиболее часто выделяют инновации, производительность, человеческие ресурсы и КСО.

Большинство исследователей сходится в основных положениях трактовки роли КСО, предполагая наличие прямой зависимости между реализацией концепции КСО и долгосрочным успешным развитием организации. Подобные мнения базируются на убежденности в том, что приверженность концепции КСО, в конечном счете, снижает совокупные риски функционирования компании за счет формирования благоприятной деловой среды и обеспечивает рост конкурентоспособности.

Преимущества, фактором формирования которых является КСО: привлечение и удержание профессиональных кадров, привлечение новых потребителей и повышение их лояльности, стратегическое сотрудничество с деловыми партнерами, снижение операционных расходов, создание устойчивых отношений с органами власти, создание устойчивых отношений с местным сообществом, снижение нефинансовых и финансовых рисков, укрепление репутации организации, формирование позитивного мнения инвесторов.

Устойчивое развитие компании — это не только отчетность, но и новая управленческая философия, когда любое управленческое решение принимается с учетом и экономического, и экологического, и социального эффекта.

Тема7. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности

Проблема оценки эффективности отношений социальной ответственности в практике российского менеджмента заключается в отсутствии интегративных измерителей и методологического обеспечения процесса оценки при наличии такой потребности во взаимодействии СЭС, позволяющих осуществлять целенаправленную их координацию и управление.

Особенности развития отношений социальной ответственности характеризуются в отечественной практике менеджмента следующими условиями:

— решением внутренних задач социальной ответственности;

— эффективностью деятельности в социальной сфере (все социальные проекты должны быть окупаемы);

— окупаемость внешних мероприятий социальной ответственности должна быть гарантирована участием государства.

В настоящее время все компании, которые тем или иным образом реализуют свою социальную ответственность, можно разделить на три группы: 1) компании, реализующие социальную ответственность в рамках своей основной деятельности; 2) компании,

реализующие социальную ответственность в ближайшем окружении своего бизнеса или со своими стейкхолдерами; 3) компании, которые реализуют социальную ответственность в рамках всего общества.

Обязательным условием формирования социальной ответственности в управлении организацией является самоокупаемость всех социальных мероприятий организаций как внутри организации, так и вне ее. Экономический потенциал социальной ответственности персонала организации в практике управления СЭС рассматривается в следующих аспектах, определяющих его ценность: сохранение структуры и средств производства организации; сохранение инвестиционной привлекательности организации; диверсификация капитала путем создания самоокупаемых объектов социальной сферы, создаваемых с участием организации; системное взаимодействие субъектов в социальной сфере (систем, надсистем, метасистем).

Социальная ответственность в системе управления корпорацией распределяется по группам персонала неодинаково. Мера ответственности возрастает по мере административного роста и уровня компетенции персонала. В процессах осуществления социально ориентированных мероприятий необходимо четкое разделение сфер регулирования социальной ответственности между государством и бизнесом. Наблюдается тенденция стремления государства к стандартизации социальных отношений.

Зависимость дифференцированной оценки социальной активности в отношениях социальной ответственности организации на основе индикаторов ее состояния позволяет сопоставить эффективность деятельности субъектов в социальной сфере при оценке корпоративного (регионального) взаимодействия.

5. Образовательные технологии

Вид учебной работы	Образовательные технологии
Лекции	Электронные материалы, использование мультимедийных средств, раздаточный материал
Практические (лабораторные) занятия	Деловые и ролевых игры, разбор конкретных управленческих ситуаций, тестирование, кейсы, выполнение групповых аудиторных заданий, индивидуальные доклады
Самостоятельные работы	Защита и презентация результатов самостоятельного исследования на занятиях

6. Оценочные средства дисциплины (модуля)

Основными видами дисциплинарных оценочных средствпри функционировании модульно-рейтинговой системы обучения являются: на стадии рубежного рейтинга, формируемого по результатам модульного компьютерного тестирования – тестовые задания; на стадии поощрительного рейтинга, формируемого по результатам написания и защиты рефератов по актуальной проблематике, оценки ответовобучающегося на коллоквиумах, решения задач повышенной сложности – рефераты, коллоквиум и задачи повышенной сложности; на стадии промежуточного рейтинга, определяемого по результатам сдачи экзамена – теоретические вопросы, контролирующие теоретическое содержание учебного материала, и компетентностно- ориентированные задания, контролирующие практические навыки из различных видов профессиональной деятельности обучающегося по ОПОП данного направления, формируемые при изучении дисциплины «Корпоративная социальная ответственность».

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Оценочное средство	
			наименование	кол-во
1	Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности	ОК-6, ПК-2	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Компетентностно-ориентированные задания	14 1 6 3
2	Построение системы корпоративной социальной ответственности: потребность, необходимость и возможности	ОК-6, ПК-2	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Компетентностно-ориентированные задания	15 4 6 3
3	Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности	ОК-6, ПК-2	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Компетентностно-ориентированные задания	18 4 6 3
4	Специфика внешней корпоративной социальной ответственности	ОК-6, ПК-2	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Компетентностно-ориентированные задания	16 4 11 3
5	Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации	ОК-6, ПК-2	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Компетентностно-ориентированные задания	10 4 10 3
6	Корпоративная социальная ответственность и конкурентные преимущества организации	ОК-6, ПК-2	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Компетентностно-ориентированные задания	13 4 4 3
7	Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	ОК-6, ПК-2	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Компетентностно-ориентированные задания	14 4 4 3

6.2. ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие и основные характеристики корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

2. Формирование комплексной модели корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

3. Внешние и внутренние источники корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

4. Понимание и реализация корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

5. Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства. ОК-6, ПК-2

6. Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества. ОК-6, ПК-2

7. Появление и проявление необходимости корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

8. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества. ОК-6, ПК-2

9. Корпоративная социальная ответственность и процессы социализации экономики. ОК-6, ПК-2

10. Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

11. Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

12. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

13. Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

14. Основные черты и особенности внутренней корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

15. Виды внутренней корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

16. Анализ результатов реализации внутренней корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

17. Социальные программы в стратегии развития внутренней корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

18. Становление внутренней корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

19. Современные особенности ответственности российского бизнеса. ОК-6, ПК-2

20. Подходы и принципы составления социального пакета. ОК-6, ПК-2

21. Организация и тенденции развития внутренней социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

22. Внешняя среда ответственности менеджмента и бизнеса. ОК-6, ПК-2

23. Гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды бизнеса. ОК-6, ПК-2

24. Поддержка развития науки и образования. ОК-6, ПК-2

25. Особенности здравоохранения как объекта корпоративной социальной ответственности. Необходимость формирования здорового образа жизни. Регулирование стрессовых ситуаций в организации. ОК-6, ПК-2

26. Роль культуры в развитии экономики и общества. ОК-6, ПК-2

27. Частные и корпоративные формы поддержки культуры (зарубежный опыт). ОК-6, ПК-2

28. Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры. ОК-6, ПК-2

29. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

30. Структура и содержание стандарта социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

31. Принципы, проблематика и приоритеты социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

32.Корпоративное волонтерство в России и за рубежом. ОК-6, ПК-2

33.Концепция и основные факторы устойчивого развития организации. ОК-6, ПК-2

34.Сущность и принципы устойчивого развития организации при реализации корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

35.Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности организации. ОК-6, ПК-2

36.Формирование деловой репутации, ее оценка контактными группами. ОК-6, ПК-2

37.Виды деловой репутации, ее проявление в гудвилле. ОК-6, ПК-2

38.Деловая репутация как фактор устойчивого развития организации. ОК-6, ПК-2

39.Роль корпоративной социальной ответственности в антикризисном развитии организации. ОК-6, ПК-2

40.Реагирующая и стратегическая корпоративная социальная ответственность. ОК-6, ПК-2

41.Корпоративная социальная ответственность как элемент антикризисной стратегии организации. ОК-6, ПК-2

42.Разнообразие типов социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

43.Источники конкурентных преимуществ организации. ОК-6, ПК-2

44.Роль корпоративной социальной ответственности в формировании конкурентных преимуществ организации. ОК-6, ПК-2

45.Среда проявления корпоративной социальной ответственности и взаимосвязь конкурентных преимуществ. ОК-6, ПК-2

46.Корпоративная социальная ответственность как фактор формирования конкурентных преимуществ организации. ОК-6, ПК-2

47.Понятие эффективности корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

48.Социальный отчет организации. ОК-6, ПК-2

49.Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности. ОК-6, ПК-2

50.Оценка корпоративной социальной активности. ОК-6, ПК-2

6.3. Шкала оценочных средств

При функционировании модульно-рейтинговой системы обучения знания, умения и навыки, приобретаемые студентами в процессе изучения дисциплины, оцениваются в рейтинговых баллах. Учебная дисциплина имеет итоговый рейтинг -100 баллов, который складывается из рубежного (40 баллов), промежуточного – (50 баллов) и поощрительного рейтинга (10 баллов). Итоговая оценка знаний студента по дисциплине определяется на основании перевода итогового рейтинга в 5-ти балльную шкалу с учетом соответствующих критериев оценивания.

Уровни освоения компетенций	Критерии оценивания	Оценочные средства (кол-во баллов)
Продвинутый (75 -100 баллов) «отлично» или «зачтено»	**знает-** демонстрирует прекрасное знание предмета, соединяя при ответе знания из разных разделов, добавляя комментарии, пояснения, обоснования; способность к самоорганизации и самообразованию **умеет -** отвечая на вопрос, может быстро и безошибочно проиллюстрировать ответ собственными примерами; свободно **владеет** терминологией из различных разделов курса, различными способами	тестовые задания (30-40 баллов); реферат (7-10 баллов); вопросы к зачету (38-50 баллов)

	разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	
Базовый (50 -74 балла) – «хорошо» или «зачтено»	**знает -** хорошо владеет способностью к самоорганизации и самообразованию, может провести анализ и т.д., но не всегда делает это самостоятельно без помощи экзаменатора **умеет** - может подобрать соответствующие примеры, чаще из имеющихся в учебных материалах; **владеет** терминологией, делая ошибки; при неверном употреблении сам может их исправить; различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	тестовые задания (20-29 баллов); реферат (5-6 баллов); вопросы к зачету (25-37 балл)
Пороговый (35 - 49 баллов) – «удовлетворительно» или «зачтено»	**знает** - отвечает только на конкретный вопрос, соединяет знания из разных разделов курса только при наводящих вопросах экзаменатора; **умеет** - с трудом может соотнести теорию и практические примеры из учебных материалов; примеры не всегда правильные; **владеет** - редко использует различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде, подменяет одни понятия другими, не всегда понимая разницы	тестовые задания (14-19 баллов); реферат (3-4 балла); вопросы к зачету (18-24 баллов)
Низкий (допороговый) (компетенция не сформирована) (менее 35 баллов) – «неудовлетворительно» или «не зачтено»	**не знает** значительной части программного материала, допускает существенные ошибки; **умеет** - неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы; **не владеет** различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных	тестовые задания (0-13 баллов); реферат (0-2 балла); вопросы к зачету (0-17 баллов)

	технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	

Все комплекты оценочных средств (контрольно-измерительных материалов), необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины (модуля) подробно представлены в документе «Фонд оценочных средств дисциплины (модуля)».

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1.Учебная литература

1. Божук, С. Г. Корпоративная социальная ответственность : учебник для академического бакалавриата / С. Г. Божук, В. В. Кулибанова, Т. Р. Тэор. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 226 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09589-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/434102

2. Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для академического бакалавриата / Э. М. Коротков [и др.] ; под ред. Э. М. Короткова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 429 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07332-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/432060

3. Логинова, О.А. Корпоративная социальная ответственность : метод. рекомендации, задания и учеб. материал для практ. занятий / О.А. Логинова . [Электронный ресурс] — Электрон. дан — М. :РГУФКСМиТ, 2015 .— 11 с. Режим доступа: https://rucont.ru/efd/373493— Загл. с экрана

4. Благов, Е. Ю. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции : [монография] / Высшая школа менеджмента СПбГУ, Е. Ю. Благов .— 2-е изд. [Электронный ресурс] — Электрон. дан — СПб. : Высшая школа менеджмента, 2011 .— 272 с. — Режим доступа: https://rucont.ru/efd/207781— Загл. с экрана

5. Горфинкель, В. Я. Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Я. Горфинкель, Н. В. Родионова ; отв. ред. В. Я. Горфинкель, Н. В. Родионова. [Электронный ресурс] — Электрон. дан — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 570 с. — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/774B86A1-FFB0-47F5-9776-116DD3327E44— Загл. с экрана

6. Ермакова, Ж.А. Корпоративная социальная ответственность : учеб. пособие / И.Н. Корабейников, Р.М. Прытков, Оренбургский гос. ун- т, Ж.А. Ермакова [Электронный ресурс] — Электрон. дан.— Оренбург : ОГУ, 2016 .— 256 с. — Режим доступа: https://rucont.ru/efd/363361— Загл. с экрана

7. Социальная политика государства и бизнеса : учебник для бакалавриата и магистратуры / О. А. Канаева [и др.] ; под ред. О. А. Канаевой. [Электронный ресурс] — Электрон. дан — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 343 с. — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/BEE11ECE-616B-479F-B80F-E364DC235CEF— Загл. с экрана

8. Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. Л. Тульчинский. [Электронный ресурс] — Электрон. дан — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 338 с. — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/5026B507-2BED-422E-86BF-FBDD68460FF3— Загл. с экрана

7.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.gks.ru/
2. Сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Тамбовской области (Тамбовстат). Электронный ресурс. Режим доступа: http://tmb.gks.ru/
3. Режим доступа: http://www.atiso.ru – сайт Академии труда и социальных отношений
4. Режим доступа: http://www.rbc.ru/ - РосБизнесКонсалтинг
5. Режим доступа: http://www.soc-otvet.ru – сайт «Социальная ответственность бизнеса»
6. Режим доступа: http://www.nccg.ru – сайт Национального совета по корпоративному управлению
7. Режим доступа: http://www.eurosif.org – сайт Форума европейских социально ответственных инвестиций

7.3. Методические указания по освоению дисциплины

1. Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» по направлению 38.03.02. «Менеджмент», Мичуринск, 2023.

7.4. Информационные технологии (программное обеспечение и информационные справочные материалы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы)

Учебная дисциплина (модуль) предусматривает освоение информационных и цифровых технологий. Реализация цифровых технологий в образовательном пространстве является одной из важнейших целей образования, дающей возможность развивать конкурентоспособные качества обучающихся как будущих высококвалифицированных специалистов.

Цифровые технологии предусматривают развитие навыков эффективного решения задач профессионального, социального, личностного характера с использованием различных видов коммуникационных технологий. Освоение цифровых технологий в рамках данной дисциплины (модуля) ориентировано на способность безопасно и надлежащим образом получать доступ, управлять, интегрировать, обмениваться, оценивать и создавать информацию с помощью цифровых устройств и сетевых технологий. Формирование цифровой компетентности предполагает работу с данными, владение инструментами для коммуникации.

7.4.1 Электронно-библиотечная системы и базы данных

1. ООО «ЭБС ЛАНЬ» (https://e.lanbook.ru/) (договор на оказание услуг от 10.03.2020 № ЭБ СУ 437/20/25 (Сетевая электронная библиотека)
2. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» (https://e.lanbook.ru/) (договор на оказание услуг по предоставлению доступа к электронным изданиям ООО «Издательство Лань» от 03.04.2023 № 1)
3. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» (https://e.lanbook.ru/) (договор на оказание услуг по предоставлению доступа к электронным изданиям ООО «Издательство Лань» от 06.04.2023 № 2)

4. База данных электронных информационных ресурсов ФГБНУ ЦНСХБ (договор по обеспечению доступа к электронным информационным ресурсам ФГБНУ ЦНСХБ через терминал удаленного доступа (ТУД ФГБНУ ЦНСХБ) от 07.04.2023 № б/н)

5. Электронно-библиотечная система «AgriLib» ФГБОУ ВО РГАЗУ (http://ebs.rgazu.ru/) (дополнительное соглашение на предоставление доступа от 13.04.2023 № б/н к Лицензионному договору от 04.07.2013 № 27)

6. Электронная библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Руконт»: Коллекции «Базовый массив» и «Колос-с. Сельское хозяйство» (https://rucont.ru/) (договор на оказание услуг по предоставлению доступа от 04.04.2023 № 2702/бп22)

7. ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» (https://urait.ru/) (договор на оказание услуг по предоставлению доступа к образовательной платформе ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» от 06.04.2023 № 6)

8. Электронно-библиотечная система «Вернадский» (https://vernadsky-lib.ru) (договор на безвозмездное использование произведений от 26.03.2020 № 14/20/25)

9. База данных НЭБ «Национальная электронная библиотека» (https://rusneb.ru/) (договор о подключении к НЭБ и предоставлении доступа к объектам НЭБ от 01.08.2018 № 101/НЭБ/4712)

10. Соглашение о сотрудничестве по оказанию библиотечно-информационных и социокультурных услуг пользователям университета из числа инвалидов по зрению, слабовидящих, инвалидов других категорий с ограниченным доступом к информации, лиц, имеющих трудности с чтением плоскопечатного текста ТОГБУК «Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина» (https://www.tambovlib.ru) (соглашение о сотрудничестве от 16.09.2021 № б/н)

7.4.2. Информационные справочные системы

1. Справочная правовая система КонсультантПлюс (договор поставки и сопровождения экземпляров систем КонсультантПлюс от 03.02.2023 № 11481 /13900/ЭС)

2. Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (договор на услуги по сопровождению от 22.12.2022 № 194-01/2023)

7.4.3. Современные профессиональные базы данных

1. База данных нормативно-правовых актов информационно-образовательной программы «Росметод» (договор от 11.07.2022 № 530/2022)

2. База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU – российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования - https://elibrary.ru/

3. Портал открытых данных Российской Федерации - https://data.gov.ru/

4. Открытые данные Федеральной службы государственной статистики - https://rosstat.gov.ru/opendata

7.5.4. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

№	Наименование	Разработчик ПО (правообладатель)	Доступность (лицензионное, свободно распространяемое)	Ссылка на Единый реестр российских программ для ЭВМ и БД (при наличии)	Реквизиты подтверждающего документа (при наличии)
1	MicrosoftWindows,	MicrosoftCorporation	Лицензионное	-	Лицензия от 04.06.2015

	OfficeProfessional				№ 65291651 срок действия: бессрочно
2	Антивирусное программное обеспечение KasperskyEndpointSecurity для бизнеса	АО «Лаборатория Касперского» (Россия)	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/366574/?sphrase_id=415165	Сублицензионный договор с ООО «Софтекс» от 06.07.2022 № б/н, срок действия: с 22.11.2022 по 22.11.2023
3	МойОфисСтандартный - Офисный пакет для работы с документами и почтой (myoffice.ru)	ООО «Новые облачные технологии» (Россия)	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/301631/?sphrase_id=2698444	Контракт с ООО «Рубикон» от 24.04.2019 № 0364100000819000012 срок действия: бессрочно
4	Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат ВУЗ» (https://docs.antiplagiaus.ru)	АО «Антиплагиат» (Россия)	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/303350/?sphrase_id=2698186	Лицензионный договор с АО «Антиплагиат» от 17.04.2023 № 6627, срок действия: с 17.04.2023 по 16.04.2024
5	AcrobatReader - просмотр документов PDF, DjVU	AdobeSystems	Свободно распространяемое	-	-
6	FoxitReader - просмотр документов PDF, DjVU	FoxitCorporation	Свободно распространяемое	-	-

7.5.5. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. CDTOwiki: база знаний по цифровой трансформации https://cdto.wiki/

7.5.6. Цифровые инструменты, применяемые в образовательном процессе

1. LMS-платформа Moodle
2. Виртуальная доска Миро: miro.com
3. Виртуальная доска SBoardhttps://sboard.online

4. Виртуальная доска Padlet: https://ru.padlet.com
5. Облачные сервисы: Яндекс.Диск, Облако Mail.ru
6. Сервисы опросов: Яндекс Формы, MyQuiz
7. Сервисы видеосвязи: Яндекс телемост, Webinar.ru
8. Сервис совместной работы над проектами для небольших групп Trello http://www.trello.com

7.5.7. Цифровые технологии, применяемые при изучении дисциплины

	Цифровые технологии	Виды учебной работы, выполняемые с применением цифровой технологии	Формируемые компетенции
.	Облачные технологии	Лекции Практические занятия	ОК-6: способностью к самоорганизации и самообразованию
.	Облачные технологии	Лекции Практические занятия	ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа (г. Мичуринск ул. Интернациональная д.101 - 1/303)	1.Ноутбук Asus K50AF M600/3G500/Gb (инв. № 2101045176) 2. Проектор Acer X113PH SVG/DLP/3D/3000 Lm/1300:1/HDMI/10000 Hrs2.5kg (инв. № 21013400768) 3. Экран настенный DigisOptimal-C формат 1:1 (200*200) MW DSOS-1103. (инв. № 21013400766) 4. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий Компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечена доступом к ЭИОС университета.	1. Лицензияот 31.12.2013 № 49413124: Microsoft Windows XP, 7, Microsoft Office 2003, 2010 2. Сайт Ассоциация менеджеров Режим доступа www.amr.ru 3. Сайт Агропромышленный союз России Режим доступа www.apsr.ru
Учебная аудитория для	1. Компьютер Celeron E3500 (инв. № 2101045286, 2101045288, 2101045289,	1. Лицензия от 31.12.2013 № 49413124: Microsoft Windows XP, 7,

проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (компьютерный класс) (г. Мичуринск ул. Интернациональная д.101 - 1/312)	2101045291, 2101045292, 2101045293, 2101045295, 2101045296, 2101045297, 2101045299, 2101045300, 2101045302, 2101045303) 2. Доска меловая Magnetoplan SP 1500*1200 мм, зелен, магн. повер-ть (инв. № 41013602238, 41013602237) Компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечена доступом в ЭИОС университета. 3. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий"	Microsoft Office 2003, 2010 2. Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (договор от 27.12.2016 № 154-01/17, договор на услуги по сопровождению № 194 – 01/2018СД от 09.01.2018, договор сопровождения от 02.07.2018 № 194-02/2018СД) 3. Программное обеспечение «Антиплагиат. ВУЗ» лицензионный договор №193 от 21.03.2018 г. 4. Банковское право - http://www.karta-smi.ru/5602 5. Сайт Государственного научно-исследовательского институт информационных технологий и телекоммуникаций. - Режим доступа: http://www.informika.ru 6. Сайт Министерства финансов РФ. - Режим доступа: www.minfin.ru 7. Сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. - Режим доступа: www.gks.ru 8. Сайт Центрального банка РФ. - Режим доступа: www.cdr.ru 9. Договор от 17.07.2018 № 2135 на подключение информационно-образовательной программы Росметод"
Помещение для самостоятельной работы (г. Мичуринск ул. Интернациональная д.101 - 1/210)	1.Шкаф канцелярский (инв. № 2101062853, 2101062852) 2. Холодильник Стинол (инв. № 2101040880) 3. Принтер HP-1100 (инв. № 2101041634) 4. Принтер HP LaserJet 1200 (инв. №1101047381) 5. Принтер Canon (инв. № 2101045032) 6. МФУCanoni-SensysMF 4410 (инв. № 41013400760) 7. Системныйкомплект: ПроцессорIntelOriginalLGA 1155 CeleronG 1610 OEM (2.6/2 Mb), монитор 20 AsusAsMS202D , материнскаяплатаAsus, вентилятор, память, жесткийдиск, корпус, клавиатура, мышь (инв. № 21013400429) 8. НоутбукHewlettPackardPavilion 15-e006sr (D9X28EA) (инв. №21013400617) 9. Доскаклассная+маркер (инв. № 1101063872) 10.Компьютер (инв. №41013401070) 11. Компьютер (инв. №41013401082) 12. Компьютер Celeron E 3300 (инв. № 2101045217, 1101047398) 13. Компьютер DualCore (инв. № 2101045268) 14. Компьютер OLDI 310 КД (инв. № 2101045044) 15. Копировальный аппарат	1. Лицензияот 31.12.2013 № 49413124: Microsoft Windows XP, 7, Microsoft Office 2003, 2010; 2. Система Консультант Плюс (договор от 10.03.2017 № 7844/13900/ЭС, договор поставки и сопровождения экземпляров № 9012 /13900/ЭС от 20.02.2018); 3. Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (договор от 27.12.2016 № 154-01/17, договор на услуги по сопровождению № 194 – 01/2018СД от 09.01.2018) 4. ПО «Антиплагиат.ВУЗ» (договор №193 от 21.03.2018г.) 5. АО «Антиплагиат» (договор №193-1 от 10.05.2018г.) 6. Профессиональная база данных: Сайт ЦБСД режим доступа http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/

	KyoceraMitaTASKalfa 180 (инв. № 21013400369) Компьютерная техника подключена в сети «Интернет» и обеспечена доступом к ЭИОС университета."	

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №7 от 12 января 2016 г.

Автор: доцент кафедры «Управления и делового администрирования», к.э.н. Щербаков Н.В.

Рецензент: доцент кафедры экономики, к.э.н. Климентова Э.А.

Программа рассмотрена на заседании кафедры менеджмента и агробизнеса
протокол № 12 от «6» июня 2016 г.
Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления Мичуринского ГАУ
протокол №11 от « 14» июня 2016 г.
Программа утверждена решением Учебно-методического совета университета протокол № 10 от 20 июня 2016 г.

Программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.
Программа рассмотрена на заседании кафедры менеджмента и агробизнеса
протокол № 11 от «03» апреля 2017 г.
Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления Мичуринского ГАУ
протокол №9 от « 18» апреля 2017 г.
Программа утверждена Решением Учебно- методического совета университета
протокол № 8 от «20» апреля 2017 г.

Программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.
Программа рассмотрена на заседании кафедры управления и делового администрирования
протокол № 9 от «12» апреля 2018 г.
Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления Мичуринского ГАУ
протокол № 9 от « 17» апреля 2018 г.
Программа утверждена Решением Учебно- методического совета университета
протокол № 10 от «26» апреля 2018 г.

Программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.
Программа рассмотрена на заседании кафедры управления и делового администрирования
протокол № 8 от «15» апреля 2019 г.
Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления протокол № 8 от «23» апреля 2019 г.
Программа утверждена Решением Учебно- методического совета университета
протокол № 8 от «25» апреля 2019 г.

Программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Программа рассмотрена на заседании кафедры финансов и бухгалтерского учета, протокол № 9 от «18» апреля 2020 г.

Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления Мичуринского ГАУ, протокол № 8 от «23» апреля 2020 г.

Программа утверждена решением Учебно-методического совета университета

протокол № 9 от «28» апреля 2020 г.

Программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Программа рассмотрена на заседании кафедры управления и делового администрирования протокол № 9 от «19» апреля 2021 г.

Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления протокол № 8 от «20» апреля 2021 г.

Программа утверждена Решением Учебно- методического совета университета

протокол № 8 от «22» апреля 2021 г.

Программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Программа рассмотрена на заседании кафедры управления и делового администрирования

протокол № 10 от «14» апреля 2022 г.

Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления протокол № 8 от «19» апреля 2022 г.

Программа утверждена Решением Учебно- методического совета университета

протокол № 8 от «21» апреля 2022 г.

Программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Программа рассмотрена на заседании кафедры управления и делового администрирования

протокол № 10 от «09» июня 2023 г.

Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления Мичуринского ГАУ

протокол № 10 от «20» июня 2023 г.

Программа утверждена Решением Учебно-методического совета университета

протокол № 10 от 22 июня 2023 г.