

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «УДМУРТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ФИЛИАЛ В ГОРОДЕ ГУБКИНСКОМ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, ПРАВА И УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ

« 26 » 06 2017 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

*(наименование дисциплины)*

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки  
Менеджмент организации

Степень выпускника

БАКАЛАВР

Форма обучения

Очная, заочная

Губкинский 2017

## **1. Наименование дисциплины**

«Корпоративная социальная ответственность»

**Цель** освоения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» заключается в формировании теоретических знаний о корпоративной социальной ответственности работодателя перед наемными работниками предприятий и организаций.

Главные задачи учебной дисциплины:

- изучение экономических, политических, экологических, социальных аспектов ответственности бизнеса;
- изучение особенностей зарубежной и российской социальной корпоративной политики;
- освоение общетеоретических принципов корпоративной социальной ответственности;
- определение взаимосвязи корпоративной социальной ответственности и менеджмента организаций;
- освоение инструментов реализации корпоративной социальной ответственности;
- изучение макро- и микрорегуляторов социального развития предприятий и социальной отчетности;
- освоение методов оценки корпоративной социальной ответственности

## **2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа:

владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить

аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);

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 (ПК-2);

### **Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

#### Знать:

- концепцию корпоративной социальной ответственности;
- модели взаимодействия государства и бизнеса в решении социальных проблем;
- особенности внутренней и внешней социальной политики предприятий в современной России основные стандарты в области корпоративной социальной ответственности;
- способы измерения эффективности корпоративной социальной ответственности;

#### Уметь:

- идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции корпоративной социальной ответственности;
- пользоваться инструментами реализации корпоративной социальной ответственности;
- применять методы оценки корпоративной социальной ответственности.

### **3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» входит в блок Дисциплина входит в базовый цикл ООП., связана с такими дисциплинами, как «Философия», «Социология», «Макроэкономика», «Теория менеджмента».

Дисциплина адресована студентам направления «Менеджмент» профиль подготовки «Менеджмент организации».

Компетенции на продуктивном уровне.

Успешное освоение дисциплины позволяет перейти к изучению других дисциплин, предусмотренных в базовом учебном плане в последующих семестрах.

Программа дисциплины построена в линейно-хронологической последовательности в ней выделены темы:

Тема 1. Определение, содержание, виды ответственности.

Тема 2. Ответственность и ее роль в корпоративном менеджменте.

Тема 3. Основные характеристики корпоративной социальной ответственности (КСО)

Тема 4. КСО развития организации. Пирамида Керолла.

Тема 5. КСО развития персонала и регулирование социально-трудовых отношений

Тема 6. КСО формирования безопасных условий труда

Тема 7. КСО формирования и развития системы социального страхования работников

Тема 8. КСО в развитии деловых коммуникаций, бизнеса. Эффективность КСО.

**4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 час.

№ п/п	Форма обучения	Общая трудоемкость дисциплины (в часах)	Контактная работа с преподавателем (в часах)				Самостоятельная работа студента (СРС)	Учебных часов на контроль	
			Лекции	Прак.	Лаборат.	КСР		Зачет	Экзамен
1	Очная	144	16	14		2	67		45
2	Заочная	144	6	8			121		9

**5.Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

Общая трудоемкость дисциплины очная форма обучения составляет 4 зачетных единиц. Всего 144 часа, в т.ч. Лекции – 16ч., Практические занятия – 14ч., КСР – 2ч., СР – 67ч.

№ п/п	Разделы, темы дисциплины	Неделя семестра	Виды учебной работы (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции (код)	Всего компетенций
			Л.	Пр.	СР.			
Семестр								
1.	Тема 1. Определение, содержание, виды ответственности.	1	2	2	6	Опрос, тестирование	ПК-1, ПК-2	2
2.	Тема 2. Ответственность и ее роль в корпоративном менеджменте.	2	2	2	6	Опрос, тестирование	ПК-1, ПК-2	2
3.	Тема 3. Основные характеристики корпоративной социальной ответственности (КСО)	3	2	2	6	Оценка результатов статистического анализа	ПК-1, ПК-2	2
4.	Тема 4. КСО развития организации. Пирамида Керолла	4	2	2	7	Оценка результатов статистического анализа	ПК-1, ПК-2	2
5.	Тема 5. КСО развития персонала и регулирование социально-трудовых отношений	5	2	2	5	Опрос, тестирование	ПК-1, ПК-2	2
6.	Тема 6. КСО формирования безопасных условий труда	6	2	2	5	Опрос, тестирование	ПК-1, ПК-2	2
7.	Тема 7. КСО формирования и развития системы социального	7	2	1	5	Опрос, тестирование, оценка результатов статистического	ПК-1, ПК-2	2

	страхования работников					анализа		
8.	Тема 8. КСО в развитии деловых коммуникаций, бизнеса. Эффективность КСО.	8	2	1	7		ПК-1, ПК-2	2
Итого			16	14	67			
Форма промежуточной аттестации – зачет								

Общая трудоемкость дисциплины заочная форма обучения нормативные сроки составляет 4 зачетных единиц. Всего 144 часа, в т.ч. Лекции – 6ч., Практические занятия – 8ч., КСР – 0ч., СР – 121ч, контрольная работа 7 семестр, экзамен

№ п/п	Разделы, темы дисциплины	Неделя семестра	Виды учебной работы (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции (код)	Всего компетенций
			Л.	Пр.	СР.			
Семестр								
1.	Тема 1. Определение, содержание, виды ответственности.		1	1	15	Опрос, тестирование	ПК-1, ПК-2	2
2.	Тема 2. Ответственность и ее роль в корпоративном менеджменте.		1	1	15	Опрос, тестирование	ПК-1, ПК-2	2
3.	Тема 3. Основные характеристики корпоративной социальной ответственности (КСО)		1	1	15	Оценка результатов статистического анализа	ПК-1, ПК-2	2
4.	Тема 4. КСО развития организации. Пирамида Керолла		1	1	15	Оценка результатов статистического анализа	ПК-1, ПК-2	2
5.	Тема 5. КСО развития персонала и регулирование социально-трудовых отношений		0,5	1	17	Опрос, тестирование	ПК-1, ПК-2	2

6.	Тема 6. КСО формирования безопасных условий труда		0,5	1	17	Опрос, тестирование	ПК-1, ПК-2	2
7.	Тема 7. КСО формирования и развития системы социального страхования работников		0,5	0,5	14	Опрос, тестирование, оценка результатов статистического анализа	ПК-1, ПК-2	2
8.	Тема 8. КСО в развитии деловых коммуникаций, бизнеса. Эффективность КСО.		0,5	0,5	15		ПК-1, ПК-2	2
Итого			6	8	121			
Форма промежуточной аттестации – экзамен								

## Содержание дисциплины

### 5.1. Темы и их аннотации

#### **Тема 1. Определение, содержание, виды ответственности.**

Определение ответственности. Содержание ответственности. Основные виды ответственности: административная, социальная, организационная, экономическая.

#### **Тема 2. Ответственность и ее роль в корпоративном менеджменте.**

Функции менеджмента и формирование корпоративной ответственности. Разделение и интеграция ответственности в организации. Адресность, конкретность ответственности. Организационное оформление ответственности. Средства, обеспечивающие ответственность в менеджменте.

#### **Тема 3. Основные характеристики корпоративной ответственности**

Характеристики КСО и пояснения к ним: масштабность, объем, социально-психологическая составляющая, причины возникновения, проявления КСО, причины возникновения КСО.

#### **Тема 4. КСО развития организации. Пирамида Керолла.**

Формирование структуры управления организацией. Позиционирование служб реализации корпоративной социальной ответственности. Орграционализация, оргпроектирование, их значение и сущность. Содержание пирамиды Керолла: КСО, КСД (корпоративная социальная деятельность), КСВ (корпоративная

социальная восприимчивость), КП (корпоративное или организационное поведение).

### **Тема 5. КСО развития персонала и регулирование социально-трудовых отношений**

Характеристика основных направлений работы по управлению персоналом, его развитие в соответствии с кадровыми технологиями. Социально-трудовые отношения в организации. КСО их формирования, регулирования и развития.

### **Тема 6. КСО формирования безопасных условий труда**

Безопасность и охрана труда – важнейшие составляющие КСО по обеспечению стабильной работы трудового коллектива. Сокращение потерь рабочего времени. Снижение уровня заболеваемости персонала. Повышение эффективности труда персонала.

### **Тема 7. КСО формирования и развития системы социального страхования работников**

Страховые взносы, их структура и назначение. ПФ РФ, ФСС, ФОМС, их назначение. КСО по обеспечению выплат страховых взносов.

### **Тема 8. КСО в развитии деловых коммуникаций, бизнеса. Эффективность КСО.**

Формирование системы деловых коммуникаций в организации. Классификация деловых коммуникаций. Барьеры общения, их классификация. Оценка эффективности КСО.

### **Основная литература**

Корпоративная социальная ответственность : учеб. для бакалавров вузов по направлению "Менеджмент" / Э. М. Коротков, О. Н.

Александрова, С. А. Антонов [и др.], Гос. ун-т управления ; под ред. Э. М. Короткова. - Москва : Юрайт, 2014

Корпоративное управление : учеб. пособие доп. Советом УМО вузов России по образованию в обл. менеджмента по спец. "Менеджмент организации" / В.Г. Антонов, В.К. Крылов, А.Ю. Кузьмичев [и др.] ; под ред. В.Г. Антонова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИД "ФОРУМ" : ИНФРА-М, 2010

Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учеб. для бакалавров вузов по экон.



направлениям и спец. / Г. Л. Тульчинский. - Москва : Юрайт, 2014

### **Дополнительная литература**

Актуальные тенденции социальных коммуникаций: история и современность : сб. науч. ст. / М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО "Удмуртский государственный университет", Ин-т соц. коммуникаций ; редкол.: Г. В. Мерзлякова, Л. В. Баталова, С. А. Даньшина. - Ижевск : Удмуртский университет, 2015. - 437 с. - Библиогр. в конце ст. - + Электрон. ресурс. - Лицензионный договор № 437ис, 438ис от 07.12.2015 (Интернет : без ограничений). - Режим доступа : <http://elibrary.udsu.ru/xmlui/handle/123456789/13808>.

Актуальные тенденции социальных коммуникаций: история и современность : сб. науч. ст. / М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО "Удмуртский государственный университет", Ин-т соц. коммуникаций ; под ред.: Г. В. Мерзляковой, Л. В. Баталовой, Е. А. Бучкиной. - Ижевск : [Удмуртский университет], 2014. - Библиогр. в конце ст. - + Электрон. ресурс. - Лицензионный договор № 516ис, № 517ис, № 518ис (Интернет : без ограничений). - Режим доступа : <http://elibrary.udsu.ru/xmlui/handle/123456789/12707>.

Алиев, И. М. Экономика труда : учеб. для вузов по экономике и др. спец. / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - М. : Юрайт, 2011.

Кукушкина, В.В. Введение в специальность. Менеджмент : учеб. пособие для вузов по направлению 080200 "Менеджмент" / В.В. Кукушкина. - М. : ИНФРА-М, 2012

Современные макроэкономические проблемы России : учеб. пособие для бакалавров и магистрантов / С. С. Носова, Ю. Ф. Воробьев, В. И. Новичков [и др.] ; под ред. С. С. Носовой. - М. : КноРус, 2010.

Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании : учеб. пособие рек. УМО по образованию в обл. национ. экономики труда для студентов вузов, обуч. по специальности "Экономика труда" и др. эконом.

специальностям / Т.О. Соломанидина, Рос. эконом. акад. им. Г.В. Плеханова. - М. : Инфра-М, 2010.

Теория и практика корпоративного управления [Электронный ресурс] : электрон. учеб. для вузов / М.А. Эскиндаров, И.Ю. Беляева, Цыгалов [и др.] ; под ред.: И.Ю. Беляевой, М.А. Эскиндарова. - М. : КноРус, 2009

## **5.2. Планы практических занятий (при наличии в учебном плане)**

### **Тема 1. Определение, содержание, виды ответственности.**

1. Определение ответственности.
2. Содержание ответственности.
3. Основные виды ответственности: административная, социальная, организационная, экономическая.

### **Тема 2. Ответственность и ее роль в корпоративном менеджменте.**

1. Функции менеджмента и формирование корпоративной ответственности.
2. Разделение и интеграция ответственности в организации.
3. Адресность, конкретность ответственности.
4. Организационное оформление ответственности.
5. Средства, обеспечивающие ответственность в менеджменте.

### **Тема 3. Основные характеристики корпоративной ответственности**

1. масштабность и объем КСО,
2. социально-психологическая составляющая КСО,
3. причины возникновения, проявления КСО,
4. причины возникновения КСО.

### **Тема 4. КСО развития организации. Пирамида Керолла.**

1. Формирование структуры управления организацией.
2. Позиционирование служб реализации корпоративной социальной ответственности.
3. Орграционализация, оргпроектирование, их значение и сущность.
4. Содержание пирамиды Керолла: КСО, КСД (корпоративная социальная деятельность), КСВ (корпоративная социальная восприимчивость), КП (корпоративное или организационное поведение).

### **Тема 5. КСО развития персонала и регулирование социально-трудовых отношений**

1. Характеристика основных направлений работы по управлению персоналом, его развитие в соответствии с кадровыми технологиями.
2. Социально-трудовые отношения в организации.

3. КСО их формирования, регулирования и развития.

### **Тема 6. КСО формирования безопасных условий труда**

1. Безопасность и охрана труда – важнейшие составляющие КСО по обеспечению стабильной работы трудового коллектива.
2. Сокращение потерь рабочего времени.
3. Снижение уровня заболеваемости персонала.
4. Повышение эффективности труда персонала.

### **Тема 7. КСО формирования и развития системы социального страхования работников**

1. Страховые взносы, их структура и назначение.
2. ПФ РФ, ФСС, ФОМС, их назначение.
3. КСО по обеспечению выплат страховых взносов.

### **Тема 8. КСО в развитии деловых коммуникаций, бизнеса. Эффективность КСО.**

1. Формирование системы деловых коммуникаций в организации.
2. Классификация деловых коммуникаций.
3. Барьеры общения, их классификация.
4. Оценка эффективности КСО.

#### **Основная литература**

Корпоративная социальная ответственность : учеб. для бакалавров вузов по направлению "Менеджмент" / Э. М. Коротков, О. Н. Александрова, С. А. Антонов [и др.], Гос. ун-т управления ; под ред. Э. М. Короткова. - Москва : Юрайт, 2014

Корпоративное управление : учеб. пособие доп. Советом УМО вузов России по образованию в обл. менеджмента по спец. "Менеджмент организации" / В.Г. Антонов, В.К. Крылов, А.Ю. Кузьмичев [и др.] ; под ред. В.Г. Антонова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИД "ФОРУМ" : ИНФРА-М, 2010

Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учеб. для бакалавров вузов по экон. направлениям и спец. / Г. Л. Тульчинский. - Москва : Юрайт, 2014

#### **Дополнительная литература**

Актуальные тенденции социальных коммуникаций: история и современность : сб. науч. ст. / М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО "Удмуртский государственный университет" , Ин-т соц. коммуникаций ; редкол.: Г. В. Мерзлякова, Л. В. Баталова, С. А. Даньшина. - Ижевск : Удмуртский университет, 2015. - 437 с. - Библиогр. в конце ст. - + Электрон. ресурс. - Лицензионный договор № 437ис, 438ис от 07.12.2015 (Интернет : без ограничений). - Режим доступа : <http://elibrary.udsu.ru/xmlui/handle/123456789/13808>.

Актуальные тенденции социальных коммуникаций: история и современность : сб. науч. ст. / М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО "Удмуртский государственный университет", Ин-т соц. коммуникаций ; под ред.: Г. В. Мерзляковой, Л. В. Баталовой, Е. А. Бучкиной. - Ижевск : [Удмуртский университет], 2014. - Библиогр. в конце ст. - + Электрон. ресурс. - Лицензионный договор № 516ис, № 517ис, № 518ис (Интернет : без ограничений). - Режим доступа : <http://elibrary.udsu.ru/xmlui/handle/123456789/12707>.

Алиев, И. М. Экономика труда : учеб. для вузов по экономике и др. спец. / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - М. : Юрайт, 2011.

Кукушкина, В.В. Введение в специальность. Менеджмент : учеб. пособие для вузов по направлению 080200 "Менеджмент" / В.В. Кукушкина. - М. : ИНФРА-М, 2012  
Современные макроэкономические проблемы России : учеб. пособие для бакалавров и магистрантов / С. С. Носова, Ю. Ф. Воробьев, В. И. Новичков [и др.] ; под ред. С. С. Носовой. - М. : КноРус, 2010.

Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании : учеб. пособие рек. УМО по образованию в обл. национ. экономики труда для студентов вузов, обуч. по специальности "Экономика труда" и др. эконом. специальностям / Т.О. Соломанидина, Рос. эконом. акад. им. Г.В. Плеханова. - М. : Инфра-М, 2010.

Теория и практика корпоративного управления [Электронный ресурс] : электрон. учеб. для вузов / М.А. Эскиндаров, И.Ю. Беляева, Цыгалов [и др.] ; под ред.: И.Ю. Беляевой, М.А. Эскиндарова. - М. : КноРус, 2009

### 5.3. Планы лабораторного практикума (не предусмотрены)

## 6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

### Структура СРС очная форма

Код формируемой компетенции	Тема	Вид	Форма	Объем учебной работы (часов)	Учебно-методические материалы
ПК-1, ПК-2	Тема 1. Определение, содержание, виды ответственности.	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	6	Перечень вопросов к опросу, тестированию
ПК-1, ПК-2	Тема 2. Ответственность и ее роль в корпоративном менеджменте.	Подготовка к опросу, тестированию	КСР	6	Перечень вопросов к опросу, тестированию
ПК-1, ПК-2	Тема 3. Основные характеристики корпоративной социальной ответственности (КСО)	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	6	Перечень вопросов к опросу, тестированию
ПК-1, ПК-2	Тема 4. КСО развития	Подготовка к опросу,	СРС	7	Перечень вопросов к

	организации. Пирамида Керолла	тестированию			опросу, тестированию, подготовка аналитических материалов
ПК-1, ПК-2	Тема 5. КСО развития персонала и регулирование социально- трудовых отношений	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	5	Перечень вопросов к опросу, тестированию, подготовка аналитических материалов
ПК-1, ПК-2	Тема 6. КСО формирования безопасных условий труда	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	5	Перечень вопросов к опросу, тестированию
ПК-1, ПК-2	Тема 7. КСО формирования и развития системы социального страхования работников	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	5	Перечень вопросов к опросу, тестированию
ПК-1, ПК-2	Тема 8. КСО в развитии деловых коммуникаций, бизнеса. Эффективность КСО.	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	7	Перечень вопросов к опросу, тестированию
	Зачет	Подготовка к зачету	СРС	67	

Виды СРС:

- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к коллоквиуму;
- подготовка реферата, доклада;
- подготовка к деловым играм;
- решение задач;
- выполнение расчетно-графических работ;
- написание курсовой работы.

По одной теме может быть несколько видов СРС.

Формы СРС:

- СРС без участия преподавателя;
- КСР контроль самостоятельной работы студента.

#### Структура СРС заочная форма нормативные сроки обучения

Код формируемой компетенции	Тема	Вид	Форма	Объем учебной работы (часов)	Учебно-методические материалы
-----------------------------	------	-----	-------	------------------------------	-------------------------------

ПК-1, ПК-2	Тема 1. Определение, содержание, виды ответственности.	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	15	Перечень вопросов к опросу, тестированию
ПК-1, ПК-2	Тема 2. Ответственность и ее роль в корпоративном менеджменте.	Подготовка к опросу, тестированию	КСР	15	Перечень вопросов к опросу, тестированию
ПК-1, ПК-2	Тема 3. Основные характеристики корпоративной социальной ответственности (КСО)	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	15	Перечень вопросов к опросу, тестированию
ПК-1, ПК-2	Тема 4. КСО развития организации. Пирамида Керолла	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	15	Перечень вопросов к опросу, тестированию, подготовка аналитических материалов
ПК-1, ПК-2	Тема 5. КСО развития персонала и регулирование социально-трудовых отношений	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	17	Перечень вопросов к опросу, тестированию, подготовка аналитических материалов
ПК-1, ПК-2	Тема 6. КСО формирования безопасных условий труда	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	17	Перечень вопросов к опросу, тестированию
ПК-1, ПК-2	Тема 7. КСО формирования и развития системы социального страхования работников	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	14	Перечень вопросов к опросу, тестированию
ПК-1, ПК-2	Тема 8. КСО в развитии деловых коммуникаций, бизнеса. Эффективность КСО.	Подготовка к опросу, тестированию	СРС	15	Перечень вопросов к опросу, тестированию
	экзамен	Подготовка к экзамену	СРС		

## Содержание СРС

Вопросы для самостоятельного изучения

- 1 Социальная ответственность бизнеса – экономические, политические, экологические, социальные аспекты.
- 2 Дилемма экономической эффективности и общественного блага в контексте бизнес-развития.
- 3 Миссия корпоративной социальной политики.
- 4 Государство как фактор корпоративной социальной политики – создание условий для развития социальной политики предприятий.
- 5 Логика корпоративного управления (модель «группы интересов» и модель «акционеров»).
- 6 Социальное страхование как основа корпоративной социальной политики.
- 7 Социальная инфраструктура предприятий и социальная ответственность советского типа.
- 8 Корпоративная социальная ответственность (экономика, экология и социальная политика предприятия).
- 9 Интересы различных групп интересов в формулировании приоритетов корпоративной социальной политики.
- 10 Социально-ответственное поведение как основа развития современной компании.
- 11 Социальный и человеческий капитал.
- 12 Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании.
- 13 Развитие персонала и вклад в «человеческий капитал».
- 14 Институциональные особенности социальной политики предприятий (компенсационный пакет, социальный пакет, модернизированный социальный пакет с элементами страхования, социальная инфраструктура/соцкультбыт).
- 15 Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России.

- 16 Мотивация предпринимателей в отношении социальной политики предприятий в России (традиции, модернизационный подход, прагматизм).
- 17 Социально-ответственное поведение и корпоративная культура.
- 18 Бизнес-эффективность социальных программ.
- 19 Результаты социальных проектов.
- 20 Индикаторы эффективности корпоративной социальной политики.
- 21 Оценки рисков, преимуществ и оптимизация социальных проектов.

### **Образовательные технологии**

При проведении занятий и организации самостоятельной работы студентов используются традиционные технологии сообщающего обучения, предполагающие передачу информации в готовом виде, формирование учебных умений по образцу: Лекции, проблемные лекции, презентации, рефераты, доклады и др.

Использование традиционных технологий обеспечивает формирование компетенций ПК-1, ПК-2

В процессе изучения курса используются новые образовательные технологии обучения: анализ конкретных ситуаций, видеокейсы, обсуждения в группах и т.д., формирующие навыки и умения анализа социально-экономической и демографической ситуации в регионе.

В целях совершенствования подготовки и развития самостоятельной подготовки по дисциплине практикуется выдача домашних заданий, определяемых преподавателем в соответствии с темами занятий, включающих изучение основной и дополнительной литературы, выполнение практических и расчетных работ, поиск и обработка дополнительной информации по заданной проблематике.

Интерактивные образовательные технологии, используемые на аудиторных занятиях

Тема	Виды учебной работы	Используемые интерактивные технологии	Количество часов
------	---------------------	---------------------------------------	------------------



Тема 1.	Практическое занятие	Групповая дискуссия	1
Тема 2.	Лекция	Лекция - визуализация	2
Тема 3.	Практическое занятие	Анализ конкретной ситуации	2
Тема 4.	Практическое занятие	Анализ конкретной ситуации	2
Тема 5.	Практическое занятие	Деловая игра Видеокейс	2
Тема 6.	лекция	Проблемная лекция	2
Тема 7.	Практическое занятие	Анализ конкретной ситуации	2
Тема 8.	Практическое занятие	Деловая игра	2
Итого			15

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

### 7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Этап	Показатели и критерии оценивания результатов обучения				Вид оценочного средства
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
1.	2.	3.				
Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)	1 этап: Знания	Не имеет знаний	Фрагментарные представления о теориях мотивации, лидерства и власти, а также организации групповой работы	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы представления о теориях мотивации, лидерства и власти, а также организации групповой работы	Сформированные представления о теориях мотивации, лидерства и власти, а также организации работы команды, об аудите человеческих ресурсов	Реферат
	2 этап: Умения	Не имеет умений	Фрагментарное использование теорий мотивации, лидерства и власти, а также организации групповой работы	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование теорий мотивации, лидерства и власти, а также организации групповой работы	Сформированное умение использовать теории мотивации, лидерства и власти, а также принципы организации работы команды и аудита человеческих ресурсов	Тестирование
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не имеет навыков	Фрагментарное применение навыков теорий мотивации, лидерства и власти, а также организации групповой работы	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение теорий мотивации, лидерства и власти, а также организации групповой работы	Грамотное применение теорий мотивации, лидерства и власти, а также организации работы команды и аудита человеческих ресурсов	Выполнение практического задания
Владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании	1 этап: Знания	Не имеет знаний	Фрагментарные представления о способах разрешения конфликтных	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы представления о способах разрешения	Сформированные представления о способах разрешения конфликтных	Реферат

<p>межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2)</p>			ситуаций	конфликтных ситуаций	ситуаций на основе современных технологий управления персоналом	
	2 этап: Умения	Не имеет умений	Фрагментарное использование способов разрешения конфликтных ситуаций	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование способов разрешения конфликтных ситуаций	Сформированное умение использовать способы разрешения конфликтных ситуаций на основе современных технологий управления персоналом	Тестирование
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не имеет навыков	Фрагментарное применение навыков разрешения конфликтных ситуаций	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение способов разрешения конфликтных ситуаций	Грамотное применение способов разрешения конфликтных ситуаций на основе современных технологий управления персоналом	

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

Примерная тематика рефератов, докладов

1. Ближнее и дальнейшее окружение ЛПР.
2. Виды контроля за исполнением управленческих решений.
3. Власть и управление как специфические основы деятельности государства.
4. Государственное управление на макроэкономическом уровне.
5. Информационно-аналитическое обеспечение принятия государственных решений.
6. Классификация объектов управления и виды целей государственного управления.
7. Контроль за исполнением управленческих решений.
8. Контроль и управление рисками.
9. Концепция ограниченной рациональности.
10. Критерии влияющие на выбор этапов принятия государственных решений.

<b>Критерии оценивания рефератов:</b>	
«Отлично»	выполнены все требования к выполнению работы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
«Хорошо»	основные требования к проекту и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
«Удовлетворительно»	имеются существенные отступления от требований к выполнению задания. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании проекта или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
«Неудовлетворительно»	тема задания не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

**Варианты контрольной работы**

**Задание 1.** Прокомментируйте письменно подход к созданию положительного имиджа, использованный организацией (для одного из нижеследующих примеров) Какого рода преимущества получила компания (например, в продвижении товара на рынок, в увеличении продажи товаров и т.д.)?

1. Nike

Американские подростки стали совершать преступления, чтобы достать денег на кроссовки Nike. Хотя сама компания не была в этом виновата, Nike приняла эту беду близко к сердцу и инициировала партнерство с Boys Clubs of America (BCA). В ходе их

совместной кампании Nike жертвовала ВСА по 1 тыс. долл. за каждое очко, добытое Майклом Джорданом в игре всех звезд NBA. Деньги пошли на финансирование антикриминальных молодежных программ в городах Америки.

## 2. Gillette

В поисках новых путей продвижения линии дезодорантов Natural Plus компания GiPette вступила в партнерство с Международным фондом дикой природы (WWF). Компания выделила WWF 100 тыс. фунтов. GiPette предложила своим покупателям помочь делу защиты животных. К каждой упаковке Natural Plus предлагалась майка WWF, приобретая которую, покупатель добавлял WWF 1 фунт. Gillette укрепила свою репутацию заботящейся об экологии компании, к тому же добилась невиданного роста продаж нового продукта.

## 3. Procter&Gamble.

В 1991 г. Procter&Gamble задумала привлечь внимание к вопросам охраны окружающей среды, а заодно и к своей продукции. С этой целью P & G подружилась с национальной некоммерческой организацией «Сохраним Америку прекрасной» (Keep America Beautiful, КАВ). Для начала была анонсирована программа, в рамках которой часть денег от продажи отдельных брендов P&G поступала КАВ. Чтобы активизировать кампанию, Procter&Gamble с помощью своих региональных менеджеров провела экологический шопинг для своих покупателей. Двум командам покупателей предлагалось в течение 3 минут найти в магазине экологически чистые товары (имелась в виду не только чистота самого продукта, но и отсутствие негативного влияния на природу при его производстве). Частью развлечения стала еще одна игра - тем же командам нужно было наполнить свои тележки товарами, упаковка которых была сделана из переработанных материалов. Озабоченными экологическими проблемами американцам игра понравилась. Procter&Gamble увеличила продаж и укрепила имидж корпоративного гражданина.

**Задание 2.** Покажите на конкретном примере, что социальная активность способна повысить узнаваемость продукта и компании.

**Задание 3.** Приведите примеры совместных (группы компаний) социальных проектов в России.

**Задание 4.** Объясните письменно, почему приведенный ниже в кавычках текст является препятствием для развития проекта «Святой источник».

Компания "Святой Источник" с момента своего возникновения пытается подключить своих клиентов к делу помощи Русской православной церкви. На бутылках с водой «Святой источник» помещена надпись: "Часть полученных от продажи денег пойдет на строительство храмов. На пожертвования компании восстанавливаются храмы, содержатся служащие ряда епархий, приюты для детей-сирот и богадельни для престарелых».

**Задание 5.** Рассмотрите пример проекта социально значимого маркетинга, реализованного дочерней компанией ОАО «Мобильные ТелеСистемы» - ЗАО «Амурская сотовая связь» в Амурской области весной 2004 г.

**Проект «Областной дом ребенка - «Поможем вместе» по сбору средств для областного Дома ребенка.**

Проект реализовывался в течение двух месяцев, при этом любой абонент мог использовать альтернативное подключение по тарифу «Джинс» на 0,5 у.е. дорожке. К этому вкладу МТС добавляла такую же сумму. В результате Дом ребенка получал с каждого альтернативного подключения 1 у. е.

Другой вариант участия в проекте заключался в том, что участник мог отправить SMS-сообщение на выделенный короткий номер, при этом с его лицевого счета списывалась

сумма 0,5 у.е. Такой вариант позволил подключить к проекту уже имеющихся у компании клиентов. Этот вариант оказался более продуктивным, и по этой схеме было собрано больше денег, чем по первой.

По оценкам компании, в проекте приняли участие около 5 тыс. абонентов и было собрано почти 100 тыс. руб. С учетом взноса МТС областной Дом ребенка получил более 120 тыс.руб.

Какие факторы обеспечили успех данного проекта? Выделите минимум три цели, которых добилась компания при реализации данного проекта.

**Задание 6.** 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.

#### **Тестовые задания.**

1. Какая из перечисленных ниже структур является исполнительным органом власти РФ?

- а) Конституционный суд; б) Государственная дума;
- в) Совет министров (правительство); г) Федеральное собрание.

2. Какое количество депутатов входит в состав Государственной думы РФ?

- а) 300; б) 380; в) 450; г) 500.

3. Какое из нижеперечисленных требований (в соответствии с методологией ООН) не может характеризовать некоммерческую организацию (НКО)?

- а) не преследует цель получения прибыли;
- б) образуется на основе добровольности;
- в) не принимает участия в политической жизни страны;
- г) организационно независимы от органов власти.

4. Отметьте критерии, на основе которых в РФ выделяются крупные, средние и малые бизнес-структуры:

- а) средняя численность работающих;
- б) объем произведенной продукции (услуг);
- в) выручка от реализации продукции;
- г) количество филиалов бизнес-структуры.

5. В пирамиде КСО, разработанной американским ученым А. Кероллом, выделены 4-е ступени ответственности: правовая; филантропическая; экономическая и этическая. Расставьте их снизу вверх в порядке возрастания уровня ответственности:

- а)
- б)
- в)

г)

6. Какое из ниженазванных суждений не является причиной участия бизнеса в решении социальных проблем:

- а) получение положительного имиджа;
- б) давление органов власти;
- в) опыт других бизнес-структур;
- г) страх потерять бизнес.

7. Какой из названных видов КСО не относится к **внутренней** форме реализации социальной ответственности?

- а) развитие и поддержка персонала;
- б) охрана здоровья работающих;
- в) поддержка социально незащищенных слоев населения;
- г) программа адаптации сотрудников.

8. Какой из названных видов КСО не относится к **внешней** форме реализации социальной ответственности?

- а) мероприятия по озеленению территорий;
- б) поддержание санитарно-гигиенических условий труда;
- в) спонсирование региональных корпоративных мероприятий;
- г) содействие развитию малого бизнеса.

9. Какая из перечисленных ниже форм (моделей) КСО относится к «открытой»?

- а) британская;
- б) американская;
- в) европейская.

10. Какие из перечисленных ниже показателей в наибольшей степени характеризуют уровень социальной ответственности бизнес-структуры?

- а) объем реализованной продукции;
- б) величина налоговых отчислений в бюджет;
- в) удельный вес чистой прибыли, использованной на социальные проекты;
- г) общий уровень чистой прибыли; д) общая величина социальных инвестиций.

11. Коррупция, как определено в Федеральном законе от 25 декабря 2008 г. "О противодействии коррупции", - это:

- а) подкупаемость и продажность государственных чиновников, должностных лиц, а также общественных и политических деятелей вообще;
- б) злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение действий от имени или в интересах юридического лица;
- в) термин, обозначающий обычно использование должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему прав, а также связанных с этим официальным статусом авторитета, возможностей, связей в целях личной выгоды, противоречащее законодательству и моральным установкам.

12. К какому виду коррупции относится ситуация, когда при хозяйственном споре стороны стремятся заручиться поддержкой судьи, для того чтобы решение было вынесено в их пользу:

- а) бытовая коррупция;
- б) коррупция верховной власти;
- в) деловая коррупция.

13. Что из нижеперечисленного является формой коррупции (возможны несколько вариантов ответов):

- а) злоупотребление должностными полномочиями;
- б) nepотизм;
- в) финансирование политической партии;
- г) взятка / подношение.

14. К каким из нижеперечисленных факторов относятся следующие причины коррупции: деморализация общества, недостаточная информированность и организованность граждан, общественная пассивность в отношении своеволия «власть имущих»?

- а) экономические;
- б) институциональные;
- в) социально-культурные.

15. Какова основная причина всеобъемлющей коррумпированности российского общества?

- а) низкий уровень участия граждан в контроле над государством;
- б) экономическая нестабильность;
- в) исторические предпосылки.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в форме зачета.

### **Примерный перечень вопросов к зачету:**

- 1 Социальная ответственность бизнеса – экономические, политические, экологические, социальные аспекты.
- 2 Бизнес и общество — взаимодействие, этика бизнеса.
- 3 Социальная политика, социальные проекты предприятий.
- 4 Принципы, приоритеты, нормы, формальные и неформальные правила регулирующие социальную политику предприятий.
- 5 Понятие социального партнерства.
- 6 Развитие зарубежной корпоративной социальной политики.
- 7 Логика корпоративного управления (модель «группы интересов» и модель «акционеров»).



- 8 Бисмаркианская модель социальной политики – создание ориентированного на предприятия социального страхования.
- 9 Развитие корпоративной социальной политики в России.
- 10 Социальная инфраструктура предприятий и социальная ответственность советского типа.
- 11 Корпоративная социальная ответственность (экономика, экология и социальная политика предприятия).
- 12 Концепция корпоративного альтруизма, «компания участников».
- 13 Интересы различных групп интересов (стейкхолдеров) в формулировании приоритетов корпоративной социальной политики
- 14 Этапы развития корпоративной социальной ответственности в XX в.: социальная ответственность фирм, корпоративная социальная ответственность, корпоративная социальная способность к реагированию, корпоративная социальная нравственность, социальный разум.
- 15 Неоклассические, менеджералистские и государственнические интерпретации социальной ответственности.
- 16 Человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, человеческие ресурсы.
- 17 Социальный капитал.
- 18 Учет и реализация различных групп интересов в процессе управления (концепция групп интересов П.Дракера).
- 19 Риски игнорирования социальной ответственности.
- 20 Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании.
- 21 Внешняя и внутренняя социальная политика.
- 22 Благотворительность и социальные инвестиции.
- 23 Внешняя среда социальной политики.
- 24 Типы предприятий по специфике и масштабам социальной политики (крупные-малые, традиционные-новые, промышленные-сервисные), универсальные и специальные социальные гарантии для работников.

- 25 Влияние государства на объем и направленность социальных инвестиций предприятий.
- 26 Рейтинги деловой репутации.
- 27 Индексы устойчивого социального развития — «социальные» Доу-Джонс, Никкей.
- 28 Корпоративная власть и социальная политика в условиях глобализации.
- 29 Международные некоммерческие организации и их взаимодействие с международными корпорациями в области социальной политики.
- 30 Международные стандарты в области корпоративной социальной политики.
- 31 Роль государства в развитии и поддержании КСО – правовое регулирование, налоговая политика, институциональная политика.
- 32 Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России.
- 33 Мотивация предпринимателей в отношении социальной политики предприятий в России (традиции, модернизационный подход, прагматизм).
- 34 Социальные установки о роли предпринимателей в общественном развитии.
- 35 Социально-ответственное поведение и корпоративная культура.
- 36 Оценка внешних и внутренних социальных программ.
- 37 Бизнес-эффективность социальных программ.
- 38 Результаты социальных проектов.
- 39 Индикаторы эффективности корпоративной социальной политики.
- 40 Оценки рисков, преимуществ и оптимизация социальных проектов.

#### **Критерии оценивания компетенций (результатов)**

Оценка «зачтено» ставится студенту, если он ответил на один вопрос (из перечня вопросов к зачету) и на 1-2 дополнительных вопроса по данной теме.

Если студент не ответил на вопрос, то он может ответить на 5-6 дополнительных вопросов по всему курсу.

В противном случае студент получает оценку «незачтено».

### 7.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Для определения уровня сформированности компетенции(й) предлагаются следующие критерии оценки ответа на зачете.

Балльно-рейтинговая система призвана способствовать повышению качества учебного процесса, конкурентоспособности выпускников на рынке труда, интеграции вузовского образования в европейскую систему образования.

Все знания, умения, навыки (компетенции) обучающихся оцениваются в баллах. Максимальная сумма баллов, которую может набрать обучающийся за семестр по каждой дисциплине, виду учебных работ (курсовая работа, учебная и производственная практики и др.), составляет 100 баллов.

Максимальное количество баллов, которое может набрать обучающийся за один рубежный контроль, составляет 30, за два – 60 баллов.

Для допуска к экзамену (зачету) обучающийся должен набрать 40-60 баллов;

Экзамен (зачет) считается сданным, если обучающимся набрано 15-40 баллов на этапе промежуточной аттестации.

Дисциплина считается освоенной, если на этапе промежуточной аттестации обучающийся набрал более 14 баллов и итоговый рейтинг обучающегося по дисциплине за семестр составляет не менее 61 балла.

Каждый рубежный контроль включает в себя различные виды работ, выполнение которых является обязательным для всех студентов. Виды, формы работ, показатели и критерии их оценивания определяются преподавателем, отражаются в рабочей программе дисциплины и доводятся до сведения обучающихся на вводном (первом) занятии. Баллы по отдельным видам работ рубежного контроля не перекрывают друг друга. Штрафные и премиальные баллы исключаются. Замена текущего и рубежного контроля внеплановыми рефератами, конспектами учебников и т.п. не допускается.

Если обучающийся при изучении дисциплины по итогам 2-х рубежных контролей набрал максимальное количество баллов (60), преподаватель вправе оценить его работу за семестр в 100 баллов (добавив 40) и проставить оценку «отлично» за экзамен (зачет) автоматически. В ином случае автоматическое выставление оценки не допускается.

Если по итогам 2-х рубежных контролей набрано менее 60 баллов, обучающийся обязательно должен пройти промежуточную аттестацию в форме зачета или экзамена. Дисциплина считается не освоенной, если на этапе промежуточной аттестации обучающийся набрал менее 15 баллов и (или) итоговый рейтинг студента по дисциплине за семестр составляет менее 61 балла.

*Таблица перевода итоговых баллов БРС в традиционную систему оценок*

Баллы	Полная запись	Сокращенная запись
88-100	Отлично	отл.
74-87	Хорошо	хор.
61-73	Удовлетворительно	удовл.
0-60	Неудовлетворительно	неуд.
61-100	зачтено	

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### **Основная литература**

Корпоративная социальная ответственность : учеб. для бакалавров вузов по направлению "Менеджмент" / Э. М. Коротков, О. Н. Александрова, С. А. Антонов [и др.], Гос. ун-т управления ; под ред. Э. М. Короткова. - Москва : Юрайт, 2014

Корпоративное управление : учеб. пособие доп. Советом УМО вузов России по образованию в обл. менеджмента по спец. "Менеджмент организации" / В.Г. Антонов, В.К. Крылов, А.Ю. Кузьмичев [и др.] ; под ред. В.Г. Антонова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИД "ФОРУМ" : ИНФРА-М, 2010

Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учеб. для бакалавров вузов по экон. направлениям и спец. / Г. Л. Тульчинский. - Москва : Юрайт, 2014

### **Дополнительная литература**

Актуальные тенденции социальных коммуникаций: история и современность : сб. науч. ст. / М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО "Удмуртский государственный университет" , Ин-т соц. коммуникаций ; редкол.: Г. В. Мерзлякова, Л. В. Баталова, С. А. Даньшина. - Ижевск : Удмуртский университет, 2015. - 437 с. - Библиогр. в конце ст. - + Электрон. ресурс. - Лицензионный договор № 437ис, 438ис от 07.12.2015 (Интернет : без ограничений). - Режим доступа : <http://elibrary.udsu.ru/xmlui/handle/123456789/13808>.

Актуальные тенденции социальных коммуникаций: история и современность : сб. науч. ст. / М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО "Удмуртский государственный университет", Ин-т соц. коммуникаций ; под ред.: Г. В. Мерзляковой, Л. В. Баталовой, Е. А. Бучкиной. - Ижевск : [Удмуртский университет], 2014. - Библиогр. в конце ст. - + Электрон. ресурс. - Лицензионный договор № 516ис, № 517ис, № 518ис (Интернет : без ограничений). - Режим доступа : <http://elibrary.udsu.ru/xmlui/handle/123456789/12707>.

Алиев, И. М. Экономика труда : учеб. для вузов по экономике и др. спец. / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - М. : Юрайт, 2011.

Кукушкина, В.В. Введение в специальность. Менеджмент : учеб. пособие для вузов по направлению 080200 "Менеджмент" / В.В. Кукушкина. - М. : ИНФРА-М, 2012

Современные макроэкономические проблемы России : учеб. пособие для бакалавров и магистрантов / С. С. Носова, Ю. Ф. Воробьев, В. И. Новичков [и др.] ; под ред. С. С. Носовой. - М. : КноРус, 2010.

Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании : учеб. пособие рек. УМО по образованию в обл. национ. экономики труда для студентов вузов, обуч. по специальности "Экономика труда" и др. эконом. специальностям / Т.О. Соломанидина, Рос. эконом. акад. им. Г.В. Плеханова. - М. : Инфра-М, 2010.

Теория и практика корпоративного управления [Электронный ресурс] : электрон. учеб. для вузов / М.А. Эскиндаров, И.Ю. Беляева, Цыгалов [и др.] ; под ред.: И.Ю. Беляевой, М.А. Эскиндарова. - М. : КноРус, 2009

### **Периодические издания**

1. Журнал «Человек и труд».

2. Журнал «Известия Академии труда и занятости».
3. Журнал «Экономист».
4. Журнал «Вопросы экономики».
5. Журнал «Управление персоналом».
6. Журнал «Социологические исследования» (СоцИсс).

**9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

**Интернет ресурсы**

[www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru)

[www.hrm.ru](http://www.hrm.ru)

[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)

<http://www.top-personal.ru> Электронная версия журнала «Управление персоналом»

<http://www.zarplata.ru> Электронная версия газеты «Работа & зарплата»

<http://www.uhr.ru> Сайт «Человеческие ресурсы Урала»

[www.vopresco.ru](http://www.vopresco.ru) Сайт журнала «Вопросы экономики»

[www.chelt.ru](http://www.chelt.ru) (сайт журнала "Человек и труд")

[www.ilo.ru](http://www.ilo.ru) (официальный сайт Международной организации труда)

[www.personal-mix.ru](http://www.personal-mix.ru) (научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом)

[www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru) (сайт журнала "Справочник кадровика")

[www.zarplata.com](http://www.zarplata.com) (международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»)

**Электронно-библиотечные системы (ЭБС)**

1. Удмуртская научно-образовательная Электронная библиотека (УдНОЭБ) (<http://elibrary.udsu.ru/xmlui/>)
2. ЭБС «Издательство Лань» (<https://e.lanbook.com/>)
3. ЭБС «Юрайт» (<https://www.biblio-online.ru/>)

## **10. Методические указания для студентов по освоению дисциплины (модуля)**

### **Организация подготовки к практическим (семинарским) занятиям**

Подготовка к практическим занятиям начинается с анализа лекционного материала. Работа на лекции предполагает не только ознакомление с содержательным аспектом темы, но и понимание логики овладения материалом курса, осознание проблематики темы. Наличие собственного конспекта лекций позволяет еще раз ознакомиться, продумать, разобраться в новом материале, так как недостаточно понятые во время лекции положения могут быть восстановлены в памяти, сопоставлены с другими, додуманы, дополнены, уяснены и расширены с помощью учебной литературы. Хорошо овладеть содержанием лекции – это: 1) знать тему; 2) понимать значение и важность ее в данном курсе; 3) четко представлять план; 4) уметь выделять главное; 5) усвоить значение примеров и иллюстраций; 6) связать вновь полученные сведения о предмете или явления с уже имеющимся; 7) представлять возможность и необходимость применения полученных сведений.

Непосредственная подготовка к занятию осуществляется на основе методических рекомендаций по изучаемой теме. При этом необходимо изучить предлагаемую литературу по вынесенным темам, обратить внимание на проблемы, обозначенные преподавателем трудности, обычно возникающие у студентов.

Работа с книгой – основной вид самостоятельной работы студента в вузе и одновременно подготовка к будущей практической работе. Знакомство с книгой целесообразно начать с изучения оглавления. Именно оно позволяет получить общее представление о структуре и содержании книги, принятой автором систематизации материала. Независимо от выбранного объема изучаемого текста целесообразно прочитать введение и предисловие. В них обычно формулируются задачи и методы изложения. Знакомство с книгой целесообразно завершать чтением заключения, которое позволяет понять основные обобщенные выводы, главные мысли автора.

Основные положения прочитанной книги целесообразно излагать в конспекте. Конспектирование – наиболее распространенная форма, краткого, связного и последовательного письменного пересказа содержания с аргументами и личными замечаниями. Особенностью конспекта является то, что в него входят различные формы записей – план, тезисы, выписки, доводы, цитаты, расчеты, выводы и др.

Следует учитывать, что подготовка к занятиям предполагает осуществление деятельности на репродуктивном и творческом уровнях. При этом студенту необходимо сформировать свою позицию по вынесенной на занятие проблематике и подготовить ее обоснование. При выполнении практических заданий необходимо самостоятельно сформировать цель деятельности, выбрать средства и методы решения поставленных задач, что становится возможным при условии достаточно полного овладения теоретическим материалом курса.

Следует помнить, что в случае возникновения затруднений при подборе и анализе материала, выполнении практических заданий студент может обратиться к преподавателю в часы, выделенные для консультаций. Именно качественное выполнение самостоятельной работы способствует формированию навыков профессионального мышления, умений решать практические задачи, правильно оценивать ситуацию.

Программа курса предполагает большой объем самостоятельной работы студента. Количество аудиторных занятий не позволяет изучить вопросы тем в полном объеме, поэтому студент овладевает материалом путем дополнительного изучения учебной и научной литературы. Контроль их изучения может осуществляться посредством проверки реферата, а также по усмотрению преподавателя либо в форме мини опроса в устной или

письменной форме (тесты), либо в форме собеседования или письменной проверочной работы.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ по выполнению реферата**

Реферат является наиболее простой формой студенческой научно – исследовательской работы. Он должен представлять собой достаточно краткое, но ясное и четкое изложение определенного вопроса или проблемы. Для его написания потребуется изучение наряду с учебной литературой нескольких научных статей или монографий, посвященных заявленной тематике. Обычно для подготовки реферата используется от 3 до 5 научных работ, рассматриваемых автором реферата в качестве основных. Это способствует более глубокому по сравнению с изложением в учебной литературе уяснению отдельного вопроса. Поэтому использовать только учебную литературу для написания реферата не рекомендуется. Она играет лишь роль того теоретического фундамента, который позволяет разобраться и проанализировать соответствующие научные работы.

В ходе изучения тем учебного курса студент выбирает наиболее заинтересовавший его вопрос для написания реферата.

Содержание реферата представляет собой изложение конкретного вопроса, вынесенного в качестве его названия, поэтому текст обычно не разбивается на разделы и параграфы. Объем реферата колеблется от 12 до 20 страниц. Оформляется реферат на отдельных листах (формат А-4), сшитых (или прочно скрепленных) между собой. Титульный лист реферата оформляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к научно – исследовательским студенческим работам. Страницы реферата должны быть пронумерованы. На цитируемую литературу должны быть сделаны сноски, оформленные одним из допустимых способов. Завершается текст реферата списком используемой при написании литературы, оформленным соответствующим образом.

Поскольку в реферате излагается, как правило, конкретный вопрос, то текст:

а) может не разбиваться на параграфы, допустимым является выделение отдельных вопросов прямо в тексте жирным шрифтом или курсивом;

б) при разделении текста реферата на параграфы, «оглавление» содержания реферата (план) следует выносить на отдельный лист;

в) «введение» и «заключение» как отдельные разделы работы выделять необязательно, вступление и заключительные выводы могут содержаться непосредственно в тексте рассматриваемого вопроса;

г) список, используемой литературы (библиография) обязательно приводится в конце текста с новой страницы, оформленный в соответствии с общими правилами любого научного исследования.

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

На занятиях используются средства мультимедиа (чтение лекций с использованием слайд-презентаций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет)), специализированных и офисных программ, баз данных (Microsoft Office 2010, Microsoft Windows , 7. Microsoft Windows 2012 , Kaspersky, Microsoft Project, Project Expert 7, Abby FineReader , КонсультантПлюс, TeamViewer 10, 7-Zip, Adobe Reader). Преподаватель организует взаимодействие с обучающимися посредством электронной почты, компьютерного тестирования и локальной сети филиала. Также через электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС) для студентов предусмотрена

доступность рабочих программ и примерных фондов оценочных средств для любого участника учебного процесса, возможность консультирования обучающихся с преподавателем (проверка домашних заданий и т.д.) в любое время и в любой точке посредством сети Интернет (через электронную почту и социальные сети).

## **12. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Требования к аудитории (помещению, местам) для проведения занятий: стандартно оборудованные лекционные аудитории, аудитории для проведения лекционных и практических занятий со специальным оборудованием (интерактивные доски, видеопроекторы, экран настенный, компьютер).

Требования к специализированному оборудованию: при проведении практических занятий необходимы аудитории, предусматривающие обычные столы и стулья для свободного расположения их в пространстве.

Требования к перечню и объему расходных материалов: студенты обеспечиваются необходимым раздаточным материалом в полном объеме для работы на семинарских и практических занятиях.





### 13. Порядок утверждения рабочей программы

Разработчик рабочей программы дисциплины

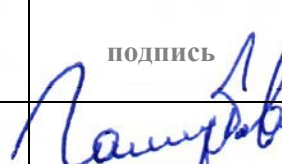
ФИО	Ученая степень	Ученое звание	Должность	Контактная информация (служебные E-mail и телефон)
Агжанов Руслан Абайдулович	К.э.н.		Старший преподаватель	(34936) 51738

#### Экспертиза рабочей программы

<b>Первый уровень</b> (оценка качества содержания программы и применяемых педагогических технологий)		
Наименование кафедры	№ протокола, дата	Подпись зав. кафедрой
Экономики, права и управления	№ 6 от 22.06.2017 г.	
<b>Выписка из решения</b>		
Рабочая программа дисциплины соответствует требованиям ФГОС ВО»		

<b>Второй уровень</b> (соответствие целям подготовки и учебному плану образовательной программы)		
Методическая комиссия Филиал «УдГУ» в г. Губкинском	№ протокола, дата	Подпись председателя МК
	№ 5 от 23.06.2017 г.	
<b>Выписка из решения</b>		
Рабочая программа дисциплины соответствует требованиям ФГОС ВО»		

#### Утверждение рабочей программы дисциплины

должностное лицо (ФИО директора филиала)	№ протокола, дата решения ученого совета института / факультета	подпись
Директор филиала Голубев Н.П.	№ 4 от 26.06.2017 г.	

Иные документы об оценке качества рабочей программы дисциплины  
(при их наличии - ФЭПО, отзывы работодателей, студентов и пр.)

Документ об оценке качества (наименование)	Дата документа